

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE



VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

NÁZEV BAKALÁŘSKÉ PRÁCE/TITLE OF THESIS

Trh práce a politika zaměstnanosti ve Zlínském kraji / Labour market and employment in the Zlín Region

TERMÍN UKONČENÍ STUDIA A OBHAJOBA (MĚSÍC/ROK)

Červen/2024

JMÉNO A PŘÍJMENÍ STUDENTA / STUDIJNÍ SKUPINA

Andrea Mikundová, PEMBC05

JMÉNO VEDOUcíHO BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Ing. Dana Stará, Ph.D.

PROHLÁŠENÍ STUDENTA

Odevzdáním této práce prohlašuji, že jsem zadanou bakalářskou práci na uvedené téma vypracoval/a samostatně a že jsem ke zpracování této bakalářské práce použil/a pouze literární prameny v práci uvedené.

Jsem si vědom/a skutečnosti, že tato práce bude v souladu s § 47b zák. o vysokých školách zveřejněna, a souhlasím s tím, aby k takovému zveřejnění bez ohledu na výsledek obhajoby práce došlo.

Prohlašuji, že informace, které jsem v práci užil/a, pocházejí z legálních zdrojů, tj. že zejména nejde o předmět státního, služebního či obchodního tajemství či o jiné důvěrné informace, k jejichž použití v práci, popř., k jejichž následné publikaci v souvislosti s předpokládanou veřejnou prezentací práce, nemám potřebné oprávnění.

Datum a místo: 21.4.2024, Praha

PODĚKOVÁNÍ

Rád/a bych tímto poděkovala vedoucímu bakalářské práce za metodické vedení a odborné konzultace, které mi poskytla při zpracování mé bakalářské práce.

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Národní 2600/9a, 158 00 Praha 5

SOUHRN

1. Cíl práce:

Cílem bakalářské práce je zhodnotit situaci trhu práce ve Zlínském kraji v letech 2013-2023.

2. Výzkumné metody:

Bakalářská práce je rozdělena na část teoreticko-metodologickou a na část praktickou. Pro sestavení teoreticko-metodologické části byla použita knižní rešerše, která obsahovala zkoumanou problematiku. Tyto zdroje slouží jako podklad pro praktickou část bakalářské práce. Pro sestavení praktické části byly využity databáze z Českého statistického úřadu, Úřadu práce a statistiky Ministerstva práce a sociálních věcí. Tyto data byly porovnány mezi lety 2013-2023 a následně byly vyhodnoceny jejich nejvyšší a nejnižší hodnoty.

3. Výsledky výzkumu/práce:

Výsledkem práce je zkoumání situace trhu práce, nezaměstnanosti a politiky zaměstnanosti ve Zlínském kraji mezi lety 2013 až 2023. Mezi jednotlivými lety se situace na trhu práce ve Zlínském kraji rapidně změnila. Trh práce byl zkoumán z pohledu pohlaví a vzdělání, bylo zjištěno, že z pohledu pohlaví více pracují muži, a to hlavně ve zpracovatelském průmyslu, který v kraji převažuje, z pohledu vzdělanosti bylo nejvíce zaměstnaných lidí se středoškolským vzděláním. V současné době patří Zlínský kraj ke krajům s nejnižší nezaměstnaností v rámci celé České republiky, nejlépe na tom z okresu je okres Zlín, který měl na konci roku nezaměstnanost 2,3 %, nejvyšší nezaměstnanost měl okres Vsetín, jehož míra nezaměstnanosti činila 3,12 %. Nezaměstnanost byla zkoumána z pohledu věku a vzdělání, bylo zjištěno, že z pohledu věku jsou nejčtenější skupinou lidé ve věku 55-64 let, z pohledu vzdělání největší skupinu tvoří lidé se středním vzděláním. Úřad práce se snaží nezaměstnanost v okresech s vysokou mírou nezaměstnanosti snižovat na základě politiky zaměstnanosti, a to pomocí různých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jako je rekvalifikace, veřejně prospěšné práce či pomocí společensky účelných pracovních míst.

4. Závěry a doporučení:

Z výsledků práce vyplynulo, že i když patří Zlínský kraj ke krajům s nejnižší mírou nezaměstnanosti, tak i přesto v něm existují regiony, ve kterých je nezaměstnanost vysoká. Kraj se snaží vysokou nezaměstnanost v jednotlivých problémových oblastech snížit buď pomocí zaměstnávání cizinců nebo nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

KLÍČOVÁ SLOVA

Trh práce, nezaměstnanost, politika zaměstnanosti

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

SUMMARY

1. Main objective:

The aim of the bachelor thesis is to evaluate the situation of the labour market in the Zlín Region in 2013-2023.

2. Research methods:

The bachelor thesis is divided into a theoretical-methodological part and a practical part. To compile the theoretical-methodological part, a book search was used, which contained the researched issues. These sources serve as a basis for the practical part of the bachelor thesis. For the practical part, databases from the Czech Statistical Office, the Labour Office and statistics from the Ministry of Labour and Social Affairs were used. These data were compared between the years 2013-2023 and then their highest and lowest values were compared.

3. Result of research:

The result of the work is an examination of the situation of the labour market, unemployment and employment policy in the Zlín Region between 2013 and 2023. Between the years, the situation on the labour market in the Zlín Region has changed rapidly. The labour market was analysed in terms of gender and education, it was found that in terms of gender more men were employed, mainly in the manufacturing industry, which is predominant in the region, and in terms of education most people with secondary education were employed. Currently, the Zlín Region is one of the regions with the lowest unemployment in the whole Czech Republic, the best performing district is the Zlín District, which had an unemployment rate of 2.3% at the end of the year, the highest unemployment rate was in the Vsetín District, whose unemployment rate was 3.12%. Unemployment was analyzed in terms of age and education, it was found that in terms of age the most frequent group were people aged 55-64, in terms of education the largest group were people with secondary education. The Labour Office tries to reduce unemployment in districts with high unemployment rates on the basis of employment policy, using various active employment policy instruments such as requalification, community service or socially useful jobs.

4. Conclusions and recommendation:

The results showed that although the Zlín Region is one of the regions with the lowest unemployment rate, there are still regions with high unemployment. The region tries to reduce high unemployment in particular problem areas either by employing foreigners or by using active employment policy instruments.

KEYWORDS

Labour market, unemployment, employment policy

JEL CLASSIFICATION

J21 Labour force and employment, size and structure
J64 Unemployment: Models, duration, incidence and job search
J68 Public policy
J69 Mobility, unemployment and vacancies: other

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Jméno a příjmení:	Andrea Mikundová
Studijní program:	Ekonomika a management (Bc.)
Studijní skupina:	PEMBC05
Téma BP:	Trh práce a politika zaměstnanosti ve Zlínském kraji
Zásady pro vypracování (stručná osnova práce):	<ol style="list-style-type: none">1 Úvod2 Teoreticko-metodologická část Trh práce, nezaměstnanost, politika zaměstnanosti, charakteristika vybraného kraje (odvětvová struktura kraje a jeho ekonomická úroveň), metodika práce3 Praktická část Rozbor trhu práce ve vybraném kraji, politika zaměstnanosti ve vybraném kraji (uplatnění jejích nástrojů a výdaje s tím spojené)4 Závěr
Seznam literatury: (alespoň 4 zdroje)	<ul style="list-style-type: none">• BOERI, T., VAN OURS, J. <i>Economics of Imperfect Labor Markets</i>. Princeton: Princeton University Press, 2021. ISBN 97880691206363.• BORJAS, G. J. <i>Labor economics</i>. New York: McGraw-Hill Education, 2020. ISBN 978-1-260-56552-2.• DANĚK, M. et al. <i>Zaměstnávání cizinců na území České republiky</i>. Olomouc: Anag, 2020. 456 s. ISBN 978-80-7554-269-4.• DOUŠOVÁ, J. <i>Úřad práce a uchazeč o zaměstnání</i>. Praha: C.H. Beck, 2021. 192 s. ISBN 978-80-7400-810-8.
Harmonogram:	<ul style="list-style-type: none">• Zpracování cílů a metodiky do 7. 12. 2023• Zpracování teoretické části do 7. 1. 2024• Zpracování výsledků do 7. 2. 2024• Finální verze do 1. 5. 2024
Vedoucí práce:	Ing. Dana Stará, Ph.D.

prof. Ing. Milan Žák, CSc.
rektor

V Praze dne 12. 12. 2023

Prof. Ing.
Milan
Žák CSc.

Digitálně podepsal Prof. Ing.
Milan Žák CSc.
DN: cn=Prof. Ing. Milan Žák
CSc., c=CZ, o=Vysoká škola
ekonomie a managementu,
a.s., givenName=Milan,
sn=Žák, serialNumber=ICA-
10393535
Datum: 2023.12.12 11:05:23
+01'00'

Obsah

1	Úvod	1
2	Teoreticko-metodologická část práce	2
2.1	Teoretická část	2
2.2	Trh práce	2
2.2.1	Zaměstnanost	3
2.2.2	Poptávka a nabídka na trhu práce	3
2.2.3	Segmentace trhu	4
2.3	Nezaměstnanost	4
2.3.1	Typy nezaměstnanosti	6
2.3.2	Míra nezaměstnanosti	7
2.4	Politika zaměstnanosti	8
2.4.1	Aktivní politika zaměstnanosti	9
2.4.2	Pasivní politika zaměstnanosti	11
2.5	Metodika práce	11
3	Praktická část	14
3.1	Charakteristika Zlínského kraje	14
3.1.1	Ekonomická situace	17
3.2	Trh práce ve Zlínském kraji	17
3.2.1	Ekonomické subjekty	18
3.2.2	Porovnání zaměstnanosti z hlediska pohlaví	20
3.2.3	Porovnání zaměstnanosti z hlediska vzdělanosti	23
3.3	Nezaměstnanost ve Zlínském kraji	27
3.3.1	Uchazeči o zaměstnání	28
3.3.2	Volná pracovní místa	30
3.3.3	Nezaměstnanost podle věku	32
3.3.4	Nezaměstnanost podle vzdělání	33
3.3.5	Nezaměstnanost v jednotlivých okresech	35
3.4	Využití politiky zaměstnanosti ve Zlínském kraji	41
3.4.1	Aktivní politika zaměstnanosti ve Zlínském kraji	41
3.4.2	Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti využívané ve Zlínském kraji	43
4	Závěr	54
	Literatura	I

Seznam zkratek

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČSÚ	Český statistický úřad
ESF	Evropský sociální fond
ILO	International Labour Organization
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MPVC	Ministerstvo vnitra České republiky
OZP	Osoba se zdravotním postižením
POVEZ	Projekt odborného vzdělávání zaměstnanců
PZ	Politika zaměstnanosti
RK	Rekvalifikace
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa
SVČ	osoba samostatně výdělečně činná
ÚP	Úřad práce
VPP	Veřejně prospěšná místa
VPM	Volná pracovní místa

Seznam tabulek

Tabulka 1 Celkový počet obyvatel ve Zlínském kraji v roce 2013 a 2023	16
Tabulka 2 Počet obyvatel v jednotlivých okresech ve Zlínském kraji mezi lety 2013-2023...	16
Tabulka 3 Ekonomické subjekty ve Zlínském kraji mezi lety 2013-2023.....	19
Tabulka 4 Porovnání zaměstnanosti osob ve Zlínském kraji a ČR mezi lety 2013-2023 (v tis. osob)	19
Tabulka 5 Celkový počet a podíl zaměstnaných osob v sektorech dle pohlaví ve Zlínském kraji a v ČR v letech 2013 a 2023 (v tis. osob)	21
Tabulka 6 Počet zaměstnaných osob dle vzdělání ve Zlínském kraji mezi lety 2013-2023 (v tis. osob)	24
Tabulka 7 Počet zaměstnaných mužů a žen dle vzdělání ve Zlínském kraji v roce 2013-2023 (v tis. osob)	24
Tabulka 8 Počet cizinců ve Zlínském kraji v roce 2023	26
Tabulka 9 Počet uchazečů o zaměstnání a volná pracovní místa ve Zlínském kraji v roce 2013 a 2023	28
Tabulka 10 Věk uchazečů o zaměstnání ve Zlínském kraji v letech 2013-2023	29
Tabulka 11 Počet uchazečů o zaměstnání ve Zlínském kraji a jeho okresech mezi lety 2013-2023	29
Tabulka 12 Počet nezaměstnaných dle věku ve Zlínském kraji v roce 2022.....	33
Tabulka 13 Počet nezaměstnaných podle vzdělání ve Zlínském kraji a ČR v roce 2013-2022 (v tis. osob)	33
Tabulka 14 Rizikové skupiny uchazečů ve Zlínském kraji mezi lety 2013-2022	34
Tabulka 15 Míra nezaměstnanosti okres Zlín mezi lety 2013-2023 (v %)	37
Tabulka 16 Míra nezaměstnanosti okres Vsetín mezi lety 2013-2023 (v %)	38
Tabulka 17 Míra nezaměstnanosti okres Kroměříž mezi lety 2013-2023 (v %).....	39
Tabulka 18 Míra nezaměstnanosti okres Uherské Hradiště mezi lety 2013-2023 (v %)	39
Tabulka 19 Regiony ve Zlínském kraji s nejvyšší nezaměstnaností v roce 2023	40
Tabulka 20 Výdaje na politiku zaměstnanosti ve Zlínském kraji v letech 2013-2023 (v tis. Kč)	42
Tabulka 21 Počet umístěných osob v rámci jednotlivých nástrojů APZ ve Zlínském kraji v letech 2013-2023	43
Tabulka 22 Počet osob z ohrožených skupin ve Zlínském kraji mezi lety 2013-2022	44
Tabulka 23 Počet zřízených míst a počet umístěných uchazečů VPP ve Zlínském kraji v letech 2013-2022.....	45
Tabulka 24 Výdaje na VPP ve Zlínském kraji v roce 2013-2022 (v tis. Kč).....	45
Tabulka 25 Kategorie a počet uchazečů VVP ve Zlínském kraji v roce 2013-2022	46
Tabulka 26 Kategorie a počet uchazečů SÚPM ve Zlínském kraji mezi lety 2013-2022.....	46
Tabulka 27 Počet zřízených míst a umístěných uchazečů SÚPM ve Zlínském kraji v roce 2013-2022	47
Tabulka 28 Výdaje na SÚPM ve Zlínském kraji mezi lety 2013-2022 (v tis. Kč)	47
Tabulka 29 Výdaje na SÚPM - SVČ ve Zlínském kraji mezi lety 2013-2022 (v tis. Kč)	48
Tabulka 30 Kategorie a počet umístěných uchazečů SÚPM-SVČ ve Zlínském kraji mezi lety 2013-2022.....	48
Tabulka 31 Výdaje na místa pro OZP a počet pracovních míst pro OZP ve Zlínském kraji mezi lety 2013-2022 (v tis. Kč)	49

Seznam grafů

Graf 1 Počet zaměstnaných osob dle pohlaví ve Zlínském kraji v roce 2013 a 2023 (v tis. osob)	20
Graf 2 Počet mužů a žen v jednotlivých odvětvích ekonomiky ve Zlínském kraji v roce 2022	22
Graf 3 Poměr mužů a žen ve zpracovatelském průmyslu ve Zlínském kraji v roce 2022	23
Graf 4 Počet zaměstnaných cizinců ve Zlínském kraji v roce 2013-2022	25
Graf 5 Míra nezaměstnanosti v jednotlivých krajích ČR v roce 2023 (v %)	27
Graf 6 Počet volných pracovních míst dle okresu ve Zlínském kraji mezi lety 2013-2023	31
Graf 7 Počet volných pracovních míst na jednoho uchazeče ve Zlínském kraji a v ČR mezi lety 2013-2022	32
Graf 8 Míra nezaměstnanosti v okresech Zlínského kraje mezi lety 2013-2023	36

1 Úvod

Trh práce a politika zaměstnanosti jsou důležitou součástí lidských životů. Protikladem trhu práce je tzv. nezaměstnanost, ke které dochází, když nastane na trhu práce nerovnováha. Pomocí politiky zaměstnanosti se trh usměrňuje a dochází tak ke snížení nerovnováhy na trhu práce. Politika zaměstnanosti je převážně zaměřena na rizikové skupiny, jako jsou osoby se zdravotním postižením, osoby pečující o dítě do 15 let anebo osoby starší 60 let, které mají problém si najít dlouhodobě zaměstnání. Hlavní motivací při výběru tématu Trh práce a politika zaměstnanosti ve Zlínském kraji bylo zejména se dozvědět více o trhu práce ve Zlínském kraji, který mi je blízký.

Cílem bakalářské práce je objasnit situaci na trhu práce ve Zlínském kraji, seznámit se s nástroji politiky zaměstnanosti a zhodnotit současnou situaci na trhu. K dosažení cíle byla použita analýza trhu práce ve Zlínském kraji v letech 2013-2022.

Bakalářská práce se skládá z teoreticko-metodologické části a praktické části. Teoreticko-metodologickou část tvoří tři hlavní podkapitoly, které se zaměřují na trh práce, nezaměstnanost a politiku zaměstnanosti. První část podkapitoly je zaměřena na trh práce a je tvořena vysvětlením základních pojmů trhu práce, nabídky a poptávky na trhu práce a rozdělením trhu. Druhá podkapitola je zaměřena na nezaměstnanost, jsou zde popsány její typy a také její základní ukazatel - míra nezaměstnanosti. V poslední třetí části podkapitoly je představena politika zaměstnanosti a její dělení. Jsou zde uvedeny nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které pomáhají uchazečům k získání práce, mezi vybrané nástroje patří například veřejně prospěšné práce či rekvalifikace, která pomáhá uchazečům k získání nové kvalifikace nebo k prohloubení jejich dosavadních zkušeností.

Metodologická část obsahuje metody a postupy, které byly využity při psaní bakalářské práce jako je sběr a zpracování dat nebo statistické veličiny podle kterých je kraj poměřován s Českou republikou. Metodologická část zahrnuje přehled, jakým způsobem byly sbírány jednotlivé informace a jakým způsobem byly použity v této bakalářské práci. Pro získání dat budou použity primárně údaje z oficiálních databází jako je Český statistický úřad, Úřad práce či Ministerstvo práce a sociálních věcí.

V praktické části bakalářské práce je zkoumán trh práce, nezaměstnanost a politika zaměstnanosti ve Zlínském kraji. Tato část je rozdělena do čtyř podkapitol. První podkapitola praktické části je tvořena charakteristikou Zlínského kraje a jeho okresu, součástí této podkapitoly je také demografická struktura Zlínského kraje. Druhá podkapitola se zaměřuje na trh práce ve Zlínském kraji. V rámci této podkapitoly je trh práce zkoumán z hlediska pohlaví a vzdělání a dále je zde zmíněna zaměstnanost cizinců v kraji. Třetí podkapitola je zaměřena na nezaměstnanost, která je zkoumána jak v rámci celkového kraje, tak i jeho jednotlivých okresů. Podkapitola také zkoumá počet uchazečů o zaměstnání a počet volných pracovních míst, dále jsou zde rozebrána jednotlivá odvětví ve Zlínském kraji, která zaměstnávají nejvíce osob. Zkoumána je také nezaměstnanost z hlediska věku a vzdělání jednotlivých uchazečů o zaměstnání. V poslední části třetí podkapitoly je zmíněna nezaměstnanost v okresech Zlínského kraje. V rámci nezaměstnanosti v jednotlivých okresech jsou popsány i jednotlivé oblasti, které mají v kraji nejvyšší počet nezaměstnaných. Čtvrtá a také poslední podkapitola se zaměřuje na využití politiky zaměstnanosti. Nejvíce jsou zkoumány nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a jejich využití, jsou sledovány také počty podpořených uchazečů spolu s financováním jednotlivých nástrojů.

2 Teoreticko-metodologická část práce

První kapitola bakalářské práce je tvořena teoretickou a metodologickou částí. Teoretická část práce obsahuje základní pojmy týkající se trhu práce, nezaměstnanosti a politiky zaměstnanosti. Metodologická část práce popisuje metody a postupy na základě, kterých je práce zpracována.

2.1 Teoretická část

Teoretická část práce je zaměřena na základní koncepty a principy spojené s trhem práce. Bude zde zodpovězeno na základní otázky týkající se trhu práce. Poté bude charakterizována nezaměstnanost, kde budou popsána rozdělení, příčiny a metody měření nezaměstnanosti. V poslední části teoretické části bude popsána státní politika zaměstnanosti a její rozdělení a nástroje.

2.2 Trh práce

Trh práce je prostředí, kde se setkávají nabídka práce a poptávka práce. Na trhu práce se odehrává proces, ve kterém zaměstnavatelé hledají vhodné kandidáty na pracovní pozice a jednotlivci hledající zaměstnání odpovídající jejich dovednostem a zájmům. Lipovská (2017, s. 80) uvádí, že je trh práce ovlivněn různými faktory, jako jsou ekonomické podmínky, poptávka a nabídka práce, demografické změny, technologický pokrok a změny v legislativě.

Vývoj trhu práce může mít dopad na nezaměstnanost, mzdy, pracovní podmínky a celkovou ekonomickou stabilitu. Jurečka et al. (2018, s. 272) uvádí, že minimální mzda je nejnižší přípustná částka, kterou je povinen zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout za práci, kterou vykonává. Boeri (2021, s. 61) uvádí, že minimální mzda má za úkol snižovat zaměstnanost a zvyšovat úroveň rovnovážně mzdy. Dle MPVS (2024) se základní sazba minimální mzdy pro rok 2024 zvedla na 18 900 Kč měsíčně. Lipovská (2017, s. 85) zmiňuje, že by minimální mzda měla motivovat lidi tak, aby pracovali, na druhou stranu uvádí, že minimální mzda zvyšuje nezaměstnanost, a to z důvodu nahrazení zaměstnance strojem.

Důležitou součástí trhu práce je takzvaná flexibilita trhu práce, která se týká schopnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů přizpůsobit se změnám a potřebám trhu. Flexibilita může zahrnovat různé formy pracovních smluv, pracovní dobu, platové podmínky a podporu vzdělávání zaměstnanců. Pro uchazeče je důležité být informovaný o změnách, které na trhu práce mohou nastat, aby mohl lépe plánovat svou kariéru a využívat příležitosti, které se mu nabízejí. Znalost trhu práce může pomoci jednotlivcům lépe porozumět poptávce po jejich dovednostech a zlepšit své šance na získání zaměstnání.

Kislingerová a kolektiv (2021, s. 231) rozděluje obyvatelstvo podle věkové skupiny na obyvatelstvo v předproduktivním věku (0-14 let), produktivním (15-64 let) a poproduktivním (65 a více let), skupina, která se nachází v produktivním věku je označována jako potencionální pracovní síla. ILO (2013) uvádí, že obyvatelstvo ve věku od 15 do 24 let hledají na trhu práce své první zaměstnání a mohou se setkávat s výzvami, jako je nedostatek pracovních zkušeností nebo omezená nabídka pracovních míst. Dále ILO uvádí, že obyvatelé ve věku od 25 do 54 let jsou nejvíce aktivní a tvoří hlavní pracovní sílu, často jsou zaměstnáváni na plný úvazek a mají dlouholetou pracovní zkušenost spolu s dovednostmi. Dle autora obyvatelstvo, které je starší 55 let může být stále aktivní na trhu práce buď jako zaměstnanci nebo jako osoby samostatné výdělečně činné. Rozdělení věkových skupin na trhu práce může ovlivnit dynamiku

zaměstnanosti a nezaměstnanosti u mladých lidí (15-24 let) je vyšší výskyt nezaměstnanosti z důvodu nedostatku pracovních zkušeností, zatímco starší věkové skupiny (55 a více let) se setkávají s diskriminací na základě jejich věku. Věkové skupiny mají různé potřeby a priority, což ovlivňuje politiku zaměstnanosti - vzdělávání a odborná příprava, zaměstnanost a důchodové systémy.

2.2.1 Zaměstnanost

Dle § 24 zákona č. 435/2004 Sb, je uchazeč o zaměstnání fyzická osoba, která požádá o zprostředkování zaměstnání příslušný úřad práce, kde po splnění podmínek bude zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.

K porozumění zaměstnanosti je třeba znát rozdíly mezi zájemcem a uchazečem o zaměstnání. Podle § 22 435/2004 Sb. je zájemcem o zaměstnání občan, který je v pracovním právním vztahu nebo vykonává samostatně výdělečnou činnost a jeho cílem je změnit stávající zaměstnání. Podle § 25 č. 435/2004 Sb. je uchazeč o zaměstnání osoba, která není v pracovním poměru a nevykonává samostatně výdělečnou činnost a o zaměstnání žádá pomocí písemné žádosti na úřadu práce.

Podle Vybíhala a Příba (2023, s.72) má každý občan právo si najít vhodné zaměstnání, které odpovídá jeho zdravotnímu stavu, věku, kvalifikaci a schopnostem. Zaměstnanost přináší lidem příjmy, které potřebují k zajištění svých životních potřeb, a také jim umožňuje se seberealizovat a rozvíjet své dovednosti a schopnosti. Vybíhal a Příb (2023, s. 72) zmiňují, aby lidé měli možnost takovou práci najít mohou využít státní orgány jako jsou úřady práce s žádostí o zajištění vhodného zaměstnání nebo možnosti rekvalifikace nebo agentury, které dostaly od Ministerstva práce a sociálních věcí povolení k provozu činnosti.

Zaměstnanost se dá měřit pomocí míry zaměstnanosti, která ukazuje zdraví ekonomiky a prosperity země. Rojíček et al (2016, s. 227) uvádí, že míra zaměstnanosti je ukazatel, který vyjadřuje poměr zaměstnaných osob vůči celkové pracovní síle ve vybraném ekonomickém prostoru, obvykle se vyjadřuje procentuálně.

Pokud je míra zaměstnanosti vyšší znamená to, že větší počet obyvatel je zaměstnán a získává příjmy, to může mít vliv na spotřebu, investice a růst ekonomiky, v případě nižší je to naopak.

2.2.2 Poptávka a nabídka na trhu práce

Poptávka a nabídka jsou základními pojmy v ekonomii, které se používají k popisu interakce mezi kupujícími a prodávajícími na trhu. Podle Soukupa et al. (2022, s. 254) se v ekonomii poptávka a nabídka setkávají na trhu práce a určují mzdové podmínky a zaměstnanost. Dále Soukup et al uvádí, že pokud je poptávka po pracovní síle vyšší než nabídka, může dojít k růstu mezd a nižší nezaměstnanosti a naopak, pokud je nabídka vyšší než poptávka, může dojít k poklesu mezd a vyšší nezaměstnanosti.

Poptávka je ovlivněna faktory jako je ekonomický růst, změny ve výrobním odvětví, technologický pokrok a další faktory. Podle Beránka (2016, s. 144) poptávku na trhu práce vytvářejí firmy, přičemž se jedná o odvozenou poptávku - firma poptává práci a zároveň tím poptává produkt, který chce pomocí pracovní síly vyrobit. Dále autor uvádí, že trh práce ovlivňuje zejména přijímání pracovníků do firmy, u kterých se porovnávají náklady na dodatečnou jednotku pracovní síly s příjmem z mezního produktu práce.

Dle Beránka (2016, s. 114) nabídku práce tvoří lidé, kteří nabízejí svoje schopnosti a dovednosti na trhu práce a očekávají za to určitou odměnu v podobě mzdy. Šikýř (2014, s. 100)

uvádí, že nabídka zaměstnání je nejběžnějším a nejdůležitějším prostředkem navázání komunikace mezi zaměstnavatelem a potencionálními uchazeči o zaměstnání během obsazování volných pracovních míst. Dále Šikýř zmiňuje, že smyslem formulace a uveřejnění nabídky zaměstnání je poskytnout potencionálním uchazečům o zaměstnání v organizaci i mimo ni jasnou, přesnou, úplnou a pravdivou informaci o možnosti, požadavcích a podmínkách zaměstnání. Beránek (2016, s. 114) uvádí, že lidské potřeby lze uspokojit jedině pomocí statků a služeb a k jejich uspokojení lidé potřebují finanční prostředky, které na trhu práce získává.

2.2.3 Segmentace trhu

Dle Beránka (2013, s. 142) je segmentace trhu proces rozdělení trhu na různé skupiny zákazníků s podobnými potřebami, preferencemi nebo charakteristikami. Cílem segmentace trhu je tedy lépe porozumět zákazníkům a jejich požadavkům a přizpůsobit marketingové strategie a nabídku produktů či služeb tak, aby co nejlépe odpovídaly potřebám jednotlivých segmentů. Weinsteind (2013, s. 13) uvádí, že segmentace trhu umožňuje firmám lépe zaměřit své zdroje a efektivněji oslovit své cílové zákazníky - to znamená, že firma může vytvořit cílené reklamní kampaně, nabídky a komunikaci, která osloví zákazníky s konkrétními potřebami a preferencemi. Dále uvádí, že díky segmentaci trhu organizace může lépe pochopit své konkurenty a identifikovat neobsazené segmenty trhu, to jí umožňuje vyvinout strategie, které ji poskytnou konkurenční výhodu a pomohou jí získat větší podíl na trhu.

Trh práce je možno rozdělit na primární a sekundární, díky rozdělení lze rozeznat různé typy pracovních míst a zaměstnání na trhu práce. Kalendar (2020, s. 124) popisuje, že se primární trh práce vztahuje na pracovní místa a zaměstnání, které nabízejí výhody a stabilní pracovní podmínky, lze zde najít typicky zaměstnance, kteří mají dlouhodobé smlouvy, stabilní mzdy, příležitosti pro kariérní růst a další zaměstnanecké výhody. Dále Kalendar uvádí, že tato pracovní místa jsou často spojena s vyššími kvalifikacemi a dovednostmi. Zaměstnavatelé na primárním trhu práce často investují do svých zaměstnanců a poskytují jim školení a rozvojové programy. Dále Kalendar popisuje sekundární trh práce jako opak, vztahuje se na pracovní místa a zaměstnání, které jsou charakterizovány nejistotou, dočasnými smlouvami a nižšími příjmy. Dále zmiňuje, že pracovníci na sekundárním trhu práce často pracují na krátkodobých smlouvách, jsou placeni méně a mají omezené zaměstnanecké výhody. Dle autora jsou pracovní místa často spojena s nižšími kvalifikacemi a dovednostmi a zaměstnavatelé na sekundárním trhu práce často hledají flexibilitu a levnou pracovní sílu.

2.3 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je důležitým ukazatelem ekonomického stavu země, který odráží poměr osob, které chtějí pracovat, a nejsou schopny nalézt zaměstnání. Rojíček (2016, s. 229) uvádí, že význam nezaměstnanosti vyvolává obavy v oblasti sociálního zabezpečení a fungování celé ekonomiky, ovlivňuje tak životní úroveň obyvatel a má dopad na jejich sociální, ekonomickou i psychologickou situaci. Definice nezaměstnanosti, kterou Jurečka et al (2023) uvádí, se vztahuje k lidem, kteří jsou ve věku schopném pracovat, aktivně hledají zaměstnání a jsou připraveni nastoupit do práce, jedná se o stav, kdy lidé ztratili příjem z práce a jsou závislí na státních podporách. Jurečka et al (2023) uvádí, že nezaměstnaní lidé jsou tedy ti, kteří jsou ochotni, připraveni a aktivně se snaží nalézt placenou práci, ale z různých důvodů zatím nebyli úspěšní. Dále uvádí, že jejich situace je často složitá a náročná, protože trh práce se neustále mění a konkurence je velká, proto je důležité, aby nezaměstnaní lidé měli přístup ke vzdělání a odborné přípravě, které jim pomohou získat potřebné dovednosti pro nalezení a udržení si zaměstnání. Navíc je také důležité, aby stát poskytoval dostatečnou finanční a sociální podpory,

kteřá by jim umožnila překlenout dobu nezaměstnanosti a znovu se zapojit do pracovního procesu. Dle Soukupa et al. (2022, s. 44) se za nezaměstnaného považuje osoba, která je starší patnácti let, aktivně si hledá práci a je připravená k nástupu do práce do čtrnácti dnů. Naopak ILO (International Labour Organization) (2013) definuje nezaměstnanou osobu jako osobu, která musí splňovat tři základní kritéria, aby mohla být považovaná za nezaměstnanou:

- a) být schopná práce (věkem, zdravotním stavem, osobní situací);
- b) chce být zaměstnávána a je ochotná nastoupit do práce do 14 dnů;
- c) aktivně si hledá práci.

Podle Pilouse (2023) si nezaměstnaní pracovníci musí po dobu nezaměstnanosti udržet alespoň existenční úroveň, to znamená, že vysoká nezaměstnanost v ekonomice má nižší produkci, aniž by se snížila potřeba základní spotřeby, vysoká nezaměstnanost může signalizovat vážné potíže v ekonomice a vést k sociálním a politickým otřesům. Dále autor uvádí, že nízká míra nezaměstnanosti znamená, že ekonomika maximalizuje produkci, podporuje růst mezd a dlouhodobě zvyšuje životní úroveň. Extrémně nízká nezaměstnanost může být i signálem přehřívající se ekonomiky a inflačních tlaků.

Rizikové skupiny nezaměstnaných osob

Výrosta et al (2019, s. 640) uvádí, že aby byl člověk schopný si najít práci na trhu, měl by splňovat určité charakteristiky jako je věk, zdravotní stav, pohlaví, avšak existují skupiny, které mají větší problémy se na trhu práce uplatnit, a to má za následek dlouhodobou nezaměstnanost. Dále Výrosta et al zmiňuje, že tyto skupiny upadají do rizika opakovatelné nezaměstnanosti, nacházejí své uplatnění pouze na místech, která nejsou dobře platově ohodnocená a nepřinášejí jim jistou budoucnost. Existují skupiny, které mají větší problémy si najít práci než ostatní, neboť nesplňují požadavky, které zaměstnavatel požaduje, mnozí z nich nejsou intelektuálně zralí. Buchtová (2013, s. 82) uvádí, že do rizikových skupin patří sem mladí lidé, osoby se zdravotním postižením, ženy s dětmi, staří lidé, osoby s nízkým vzděláním, Romové a imigranti.

Mladí lidé do třiceti let věku

Výrosta et al (2019, s. 640) uvádí, že jejich uplatnění patří k jednomu se závažných. Patří sem absolventi středních a vysokých škol, kteří nedávno ukončili své studium a začali si hledat zaměstnání, které by odpovídalo jejich vzdělání a dovednostem. Absolventi disponují s potencionálem a novými znalostmi, avšak mohou čelit při hledání zaměstnání na trhu práce problému jako je nedostatek pracovních zkušeností.

Ženy

Buchtová (2013, s. 88) uvádí, že zaměstnavatelé upřednostňují zaměstnávat spíše muže, kvůli tomu jsou ženy v nevýhodě. Dalším problémem, kterým se ženy potýkají v zaměstnání je i mateřská a rodičovská dovolená. Matky s malými dětmi často požadují zkrácenou pracovní dobu, aby se mohly o své dítě starat. Podle Buchtové matky s dětmi mají vysokou absenci a tím narušují pracovní plynulost procesu, za následek mají negativní hodnocení a také to snižuje ochotu je zaměstnávat.

Starší lidé

Mezi starší osoby se řadí lidé od 41 let do 50 let. Podle Buchtové (2013) Tato kategorie osob nejhůře nese ztrátu svého zaměstnání, důvodem jsou intenzivní pocity beznaděje a strachu o svou budoucnost. Buchtová dále uvádí, že starší lidé si obtížně hledají zaměstnání, zaměstnavatelé totiž upřednostňují mladší osoby, do kterých mohou z dlouhodobého hlediska investovat. Jedním řešením pro tyto osoby je rekvalifikace nebo založení podnikání, které může být stresující a namáhavé.

Osoby se zdravotním postižením

Zdravotně postižení lidé jsou na trhu práce často znevýhodněni. Příčinou je nedostatečná podpora ze strany zaměstnavatelů a diskriminace na základě zdravotního postižení. Buchtová (2013, s. 90) popisuje, že mnoho podniků není dostatečně připraveno zaměstnávat zdravotně postižené a díky tomu raději preferují jiné uchazeče o zaměstnání, proto jsou zdravotně postižení v evidenci na úřadu práce mnohem delší dobu než uchazeči bez zdravotního postižení.

Lidé bez kvalifikace

Ryšavý (2023, s. 79) uvádí, že na trhu práce nejvíce nezaměstnaných tvoří lidé bez kvalifikace. Tato skupina osob má velice omezené pracovní možnosti, zaměstnavatelé totiž preferují kvalifikovanější pracovníky. Lidé bez dostatečného vzdělání většinou přijímají práce, které jsou špatně placené nebo s nižšími sociálními benefity.

2.3.1 Typy nezaměstnanosti

Příčiny, které vedou ke vzniku nezaměstnanosti a také jejich projevům v ekonomickém prostředí lze rozlišit na tři základní druhy. Soukup et al (2022, s. 285) popisuje, že se **frikční nezaměstnanost** vyskytuje v situacích, kdy dochází ke krátkodobému přechodnému období mezi ukončením jednoho zaměstnání a získáním nového. Autor dále uvádí, že je způsobena přirozenými faktory, jako je hledání lepších pracovních příležitostí, změna místa bydliště, nebo přechod z jednoho odvětví na jiné. Frikční nezaměstnanost je v určité míře normální a je často považována za součást zdravého fungování trhu práce. Lidé, kteří se nacházejí ve stavu frikční nezaměstnanosti, jsou obvykle schopni najít nové zaměstnání, ale toto hledání může trvat nějaký čas. Beránek (2013, s. 116) uvádí **strukturální nezaměstnanost** jako mnohem problematičtější než frikční, vzniká v případě nesouladu mezi dovednostmi a kvalifikací pracovníků a požadavky dostupných pracovních příležitostí. Strukturální nezaměstnanost je způsobena strukturálními změnami v ekonomice, jako je technologický pokrok, změny ve spotřebitelské poptávce nebo změny v průmyslových odvětvích. Dále Beránek uvádí, že pracovníci, kteří jsou strukturálně nezaměstnaní, mohou mít dovednosti, po nichž již není poptávka, nebo nemusí mít potřebnou kvalifikaci pro dostupná pracovní místa, často dochází, že se pracovníci stěhují za prací, neboť strukturální nezaměstnanost vzniká kvůli nedostatečné mobilitě. Dle Beránka může strukturální nezaměstnanost být dlouhodobá a náročná na řešení, protože často vyžaduje rekvalifikaci nebo vzdělávání, aby odpovídala potřebám vyvíjejícího se trhu práce. Dle Beránka (2013, s. 116) je **cyklická nezaměstnanost** označení typu nezaměstnanosti, která je způsobena výkyvy hospodářského cyklu. Podle Soukupa et al. (2022, s. 259) vzniká při poklesu ekonomiky, který vede k poklesu poptávky po zboží a službách. Dále Soukup popisuje, že v důsledku toho mohou podniky potřebovat snížit počet svých

zaměstnanců, což vede k vyšší míře nezaměstnanosti. Jurečka a kolektiv (2018, s. 68) uvádí, že cyklická nezaměstnanost je úzce spjata s celkovými ekonomickými podmínkami a má tendenci se zvyšovat v období hospodářské recese a snižovat v období hospodářské expanze. Tento typ nezaměstnanosti je považován za dočasný a očekává se, že selepší, jakmile se ekonomika zotaví a poptávka po pracovní síle vzroste.

Jurečka et al. (2018, s. 68) popisuje **nezaměstnanost sezonní** jako samostatný typ zaměstnanosti, která se projevuje pravidelným kolísáním zaměstnanosti, ke kterému dochází v důsledku sezónních změn v poptávce po pracovní síle v určitých odvětvích nebo regionech. Dále autor uvádí. Že sezonní nezaměstnanost se obvykle vyskytuje v odvětvích, jako je zemědělství, cestovní ruch a maloobchod, kde je poptávka po pracovní síle v určitých obdobích roku vyšší a v jiných obdobích nižší. Pracovníci v sezónních odvětvích mohou zažívat období nezaměstnanosti, kdy je poptávka po jejich službách nízká.

2.3.2 Míra nezaměstnanosti

Míra nezaměstnanosti je klíčovým ukazatelem stavu trhu práce a důležitým faktorem pro hodnocení ekonomického zdraví a sociální stability země. Dle Soukupa (2022, s. 44) se míra nezaměstnanosti vyjadřuje jako procentuální podíl nezaměstnaných osob v ekonomicky aktivní populaci, mezi lidmi, kteří jsou schopni a ochotni pracovat. Míra nezaměstnanosti je proto jedním z hlavních faktorů, které ovlivňují životní úroveň jednotlivců a celkový vývoj ekonomiky.

Výpočet míra nezaměstnanosti dle Jurečky et al (2023):

$$\text{Míra nezaměstnanosti} = \frac{\text{počet nezaměstnaných}}{\text{celkový počet ekonomicky aktivního obyvatelstva}} \times 100 \quad (1)$$

Míra nezaměstnanosti má důležitý dopad na ekonomiku a společnost. Vysoká míra nezaměstnanosti znamená, že existuje nedostatek pracovních příležitostí a lidé mají omezené možnosti získat stabilní zaměstnání a příjem. To může vést ke snížení spotřeby, nižším daňovým příjmům a růstu sociálních výdajů. Dle Jurečky et al. (2018, s. 171) vysoká míra nezaměstnanosti znamená, že existuje přebytečná nabídka práce a pracovníci jsou ochotni akceptovat nižší mzdu. Dále uvádí, že může mít negativní vliv na sociální soudržnost a zvýšit riziko sociálních problémů. Na druhou stranu Jurečka uvádí, že nízká míra nezaměstnanosti je důsledkem toho, že lidé mají dostatečné příjmy a snahu je utrácet a firmy se snaží této poptávce vyhovět, proto více vyrábějí a usilují o získání nebo držení pracovníků, kterým jsou ochotni nabízet vyšší mzdu. Lidé mají větší možnosti nalézt zaměstnání a zlepšit svou životní úroveň a také může přispět k vyšší produktivitě a inovacím v ekonomice.

Jurečka et al. (2023, s. 163) uvádí, že v ekonomice není důležitá jen míra nezaměstnanosti, ale také její struktura, zejména z hlediska délky trvání nezaměstnanosti, jejího regionálního rozložení nebo dopadu na jednotlivé skupiny obyvatelstva. Nezaměstnanost se často rozděluje na dva typy, které se právě rozlišují její délkou trvání. **Krátkodobá nezaměstnanost** se týká lidí, kteří jsou dočasně bez práce a aktivně hledají zaměstnání. Šikýř (2016, s. 24) zmiňuje, že její doba trvání je několik málo týdnů až měsíců. Obvykle je způsobena sezónními změnami, přechodnými ekonomickými výkyvy nebo dočasnou nepřítomností pracovních příležitostí v určitých odvětvích. Krátkodobě nezaměstnaní lidé mají obecně vyšší šanci najít novou práci a obnovit svůj zaměstnanecký status v relativně krátkém časovém horizontu. Dle Šikýře (2016, s. 24) **dlouhodobá nezaměstnanost** se týká osob, které jsou nezaměstnané po delší dobu,

obvykle trvá déle než dvanáct měsíců. Dlouhodobě nezaměstnaní lidé často čelí větším překážkám při hledání zaměstnání, jako jsou nedostatek potřebných dovedností, nízká mobilita na trhu práce, diskriminace nebo strukturální nerovnováha mezi poptávkou a nabídkou pracovních míst. Sikýř (2016, s. 24) uvádí, že dlouhodobá nezaměstnanost může mít na člověka negativní dopady, které se týkají ekonomické a sociální pozice a jejich psychiky.

Podle Jurečky et al. (2023, s. 163) nezaměstnanost postihuje v nestejně míře různé věkové a etnické skupiny. Dále autor uvádí, že míra nezaměstnanosti bývá obvykle vyšší u mládeže a také u osob v "předdůchodovém věku". Etnické skupiny se mohou setkávat s diskriminací na trhu práce, což jim ztěžuje získání a udržení zaměstnání. Dalšími problémovými skupinami jsou zdravotně postižení, ti mohou mít omezené možnosti na trhu práce kvůli fyzickým, duševním nebo senzorickým omezením.

Dopady nezaměstnanosti

Nezaměstnanost přináší značné sociální dopady na společnost, způsobuje zvýšení chudoby mezi obyvateli. Lidé, kteří přijdou o zaměstnání mají často nižší příjmy a s nimi spojené obtíže s uspokojováním základních potřeb.

Podle Rojíčka et al. (2016, s. 257) mají dopady zaměstnanosti dvojí rozdělení – ekonomické a sociální. Ekonomické jsou spojeny s nízkou produkcí a náklad, které jsou spojeny s nezaměstnaností. Sociální jsou spojované s lidským kapitálem a stěžují zaměstnanost. Buchtová (2013, s. 75) uvádí, že je nezaměstnanost spojena s řadou zdravotních problémů, jako je stres, který poškozuje duševní i fyzické zdraví. Nezaměstnaní mohou dlouhodobě upadnout do depresí, úzkostí a také se jim zhorší životní styl. Buchtová dále uvádí, že nezaměstnanost může vést také k vyloučení se sociální skupiny, lidé bez práce se mohou cítit odtržení a ztrácí sociální kontakty a vazby. Nezaměstnanost také přispívá k nárůstu kriminality, lidi tíží finanční situace a beznaděje a díky tomu začnou být více náchylní k extrémistickým skupinám

Jurečka et al. (2017, s. 166) dále uvádí, že osoby, které jsou dlouhodobě nezaměstnané mají problémy se znovu zařadit na trh práce, a to z důvodu úpadku jejich dovedností a znalostí. Dále Jurečka zmiňuje, že nezaměstnaní mají problémy podávat stejné výkony na trhu práce jako dřív a nedokážou plnit veškeré požadavky zaměstnavatelů.

Podle Tomeše (2019, s. 103) nezaměstnanost také zatěžuje vládní zdroje a veřejné finance, které jsou ve značné míře čerpány na sociální dávky. Dále Tomeš uvádí, že je vláda nucena poskytovat finanční podporu nezaměstnaným občanům, což nevyhnutelně zvyšuje náklady státního rozpočtu a v mnoha případech omezuje dostupné prostředky pro plánované investice do dalšího rozvoje ekonomiky jako takové. Tomeš dále uvádí, že je tímto způsobem ještě více utlumován případný růst a další perspektiva rozvoje ekonomiky jako celku.

2.4 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je soubor opatření a strategií, které vlády a instituce implementují. Podle Vybíhala a Příba (2023, s.72) je cílem státní politiky zaměstnanosti zajistit dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, využití zdrojů pracovních sil a využití práva občanů najít si vhodné zaměstnání. Dle autorů to znamená vytvořit plnou, produktivní, efektivní a svobodně zvolenou zaměstnanost. Autoři dále uvádí, že obsahem státní politiky zaměstnanosti je uplatňování nástrojů a metod, které směřují přímo ke zvyšování zaměstnanosti (aktivní politiky zaměstnanosti) nebo k utlumení dopadů nerovnováhy na trhu práce (pasivní státní politiky zaměstnanosti).

Dle MVCR (2023) státní politiku zaměstnanosti zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a příslušné úřady práce. Dále MVCR zmiňuje, že zabezpečování státní politiky zaměstnanosti zahrnuje:

- soustavné sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracování prognóz a koncepcí zaměstnanosti a programů pro další pracovní uplatnění občanů;
- uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti;
- koordinaci opatření v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti s evropskou strategií zaměstnanosti;
- tvorbu a zapojení do mezinárodních a dvoustranných programů souvisejících s rozvojem lidských zdrojů, zaměstnaností a trhem práce.

Podle Bučka et al. (2023, s. 217) uvádí, že úřady práce poskytují poradenské a informační služby, které poskytují pomoc při volbě povolání. Buček et al. zmiňuje, že v těchto službách jsou specializovaní poradci, kteří se věnují znevýhodněným osobám, jako jsou postižení, absolventi bez praxe, starším lidem, ale také i vězňům a narkomanům. Dále uvádí, že úřady práce zprostředkovávají práce nezaměstnaným, kteří nejprve musí vyplnit dotazník, aby je mohli zařadit do evidence uchazečů. Dle Bučka et al. (2023, s. 217) je další činností úřadu práce zprostředkovat rekvalifikaci a kurzy v případě, když ve vybraném oboru v daném regionu není šance získat zaměstnání. Poslední činnosti, kterou autor zmiňuje je vyplácení finanční podpory uchazečem o zaměstnání, podmínky stanovuje zákon č. 435/2004 Sb, zákon o zaměstnanosti.

2.4.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Podle Vybíhala a Příba (2023, s. 73) je aktivní politika zaměstnanosti (APZ) uplatňována v tržní ekonomice, konkrétně v její podpoře výrobních programů a služeb, které poskytují nová pracovní místa, dále v řešení programů strukturálních změn a v rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání i stávajících zaměstnanců na jejich nové zapojení v rámci trhu. Dle úřadu práce je cílem aktivní politiky zaměstnanosti odstraňovat bariéry omezující osoby ve vstupu na trh práce, přispívat k vytváření souladu mezi poptávkou a nabídkou pracovních sil, včetně kvalifikace a podporovat tak harmonizaci rodinného a pracovního života. Šťastná (2016, s. 69) uvádí, že prostředkem je finanční podpora zaměstnavatelů, kteří přijímají do pracovního poměru takové uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní poměr jiným způsobem. Dále Šťastná zmiňuje, že hlavní pozornost aktivní politiky zaměstnanosti je preventivní opatření pro uchazeče o zaměstnání nejvíce znevýhodněné na trhu práce, ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností a sociální exkluzí.

Úřad práce (2023) uvádí, že aktivní politika zaměstnanosti je užívána v souladu se zákonem č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti v platném znění, s vyhláškou č. 518/2004 Sb., spolu se zákonem o zaměstnanosti a sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí č. 446/2012, o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství.

Dle Šťastné (2016, s. 69) jsou cílové skupiny uchazečů o zaměstnání řazeny do nástrojů APZ dle přednosti:

- dlouhodobě evidovaní uchazeči o zaměstnání (déle než 5 měsíců);
- uchazeči do 30 let věku včetně absolventů škol bez praxe;
- uchazeči pečující o dítě do 15 let věku;
- uchazeči starší 50 let věku;
- osoby se zdravotním postižením.

Úřad práce (2023) uvádí, že poskytuje finanční pobídky, daňové úlevy a další výhody pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají dlouhodobě nezaměstnané osoby nebo skupiny s nižší šancí na zaměstnání. Dále úřad práce uvádí, že poskytuje dočasná pracovní místa ve veřejném sektoru, jako je údržba veřejných prostranství nebo pomoc v sociálních službách, které poskytují lidem příležitost získat pracovní zkušenosti a dovednosti.

Rekvalifikace

Zormanová (2017, s. 77) uvádí, že je rekvalifikace proces získávání nových dovedností a kvalifikací, které umožňují jednotlivci změnit své zaměstnání nebo se přeorientovat ve své profesní dráze. Dále Zormanová uvádí, že při rekvalifikaci se uchazeč specializuje na jiný obor, který vyžaduje různé technické, praktické nebo teoretické znalosti. Vybíhal et al (2023, s. 82) uvádí, že rekvalifikace může probíhat prostřednictvím různých vzdělávacích programů, kurzů, stáží nebo praxe a je zaměřena na získání konkrétních dovedností potřebných pro nové zaměstnání. Tento proces umožňuje rozšířit profesní možnosti a zvýšit svou konkurenceschopnost na trhu práce. Získání nových dovedností může také poskytnout větší možnosti růstu a dalšího kariérního postupu. Vybíhal et al dále uvádí, že veškeré rekvalifikační kurzy a programy zpracovává úřad práce, se kterým uchazeč o zaměstnání podepisuje písemné dohody.

Cílem rekvalifikace je zajistit uchazečům získání nových znalostí a dovedností, a to pomocí praktické či teoretické přípravy. Zormanová (2017, s. 77) zmiňuje, že při rekvalifikaci zaměstnanců v pracovní době, dostává zaměstnanec dobu mimo práci náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.

Veřejně prospěšné práce

MPSV (2023) uvádí, že veřejně prospěšné práce jsou dobrovolné činnosti, které přinášejí prospěch nejen uchazeči o zaměstnání, ale také i společnosti. Cílem veřejně prospěšných prací je zlepšit a posílit kvalitu života občanů a prostředí. Dále MPSV uvádí, že veřejně prospěšné práce jsou realizovány ve prospěch veřejnosti a zaměřují se na různé činnosti, jako je péče o veřejné prostory, údržba veřejných budov a komunikací. Dále MPSV zmiňuje, že příspěvek na VPP je poskytnut na základě písemné dohody uzavřené s Úřadem práce České republiky.

Společensky účelná pracovní místa

Podle portálu Úřadu práce (2023) jsou SÚPM jsou pro uchazeče, které nelze sehnat zaměstnání jiným způsobem. Dále portál Úřadu práce uvádí, že před umístěním uchazeče se sepíše dohoda s úřadem práce. Dle § 113 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti zaměstnání v těchto pozicích generuje finanční příjmy, které napomáhají stimulovat ekonomiku. Vytvářejí se nové pracovní příležitosti a zvyšuje se produktivita, a to má pozitivní vliv na celkový hospodářský růst. Společensky účelná pracovní místa také snižují závislost na sociálních dávkách a podporují ekonomickou stabilitu jednotlivců i společnosti jako celku. Cílem zřízení společensky účelných pracovních míst je vytvořit pracovní návyk u uchazečů.

Příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa pro výkon SVČ

MPSV (2023) popisuje, že je příspěvek poskytnut uchazečům o zaměstnání, kteří se chtějí vrátit na trh práce, a to pomocí samostatně výdělečné činnosti. Dále MPSV uvádí, že žádost může podat každý uchazeč o zaměstnání, který je v evidenci u Úřadu práce České republiky. Při

žádosti se zjišťuje, zda je na trhu dobře umístitelný, zda je jeho podnikatelský záměr dlouhodobý a podobně. Příspěvek může uchazeč použít na pořízení nezbytného vybavení pracovního místa, nájemné a služby spojené s jeho činností. Podle MPSV je dohoda uzavírána na 365 až 730 dní.

Regionální mobilita - příspěvek na dojíždění

Podle portálu Úřadu práce (2023) se příspěvek na dojíždění týká podpory lidí, kteří dojíždějí za prací mimo dané město nebo obec, ve které má nahlášený trvalý pobyt. Nárok na příspěvek má uchazeč o zaměstnání, který je v evidenci Úřadu práce déle než 5 měsíců. Portál Úřadu práce (2023) uvádí, že po uzavření žádosti musí zaměstnanec každý měsíc dokládat výplatní list, kterou prokáže, že do zaměstnání dojížděl.

2.4.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Vybíhal a Přib (2023, s. 73) popisují, že prostřednictvím pasivní politiky zaměstnanosti lze řešit dopady nerovnováhy na trhu práce zejména ve formě poskytování podpory v nezaměstnanosti, rekvalifikace uchazečů o zaměstnání, umisťování občanů se změnou pracovní schopnosti. Dále autoři uvádí, že všechny tyto úkoly mají na starost úřady práce jakožto státní orgány řízené Ministerstvem práce a sociálních věcí.

Zelníčková (2019) popisuje, že pro nárok na podporu v nezaměstnanosti je získání předchozích alespoň 12 měsíců důchodového pojištění, a to během 2 let před registrací do evidence úřadu práce. Dále Zelníčková uvádí, že podpůrní doba činí 5 měsíců u uchazečů o zaměstnání do 50 let věku, 8 měsíců u uchazečů o zaměstnání nad 50 a do 55 let věku a 11 měsíců u uchazečů o zaměstnání nad 55 let věku.

Délka podpory v nezaměstnanosti

Vybíhal et al. (2023, s. 77) uvádí, že délka podpory v nezaměstnanosti se liší podle předchozího zaměstnání, dále ji ovlivňuje také věk nezaměstnaného. Dále Vybíhal et al zmiňuje, že podpůrní doba je stanovena podle věku uchazeče, kdy požádal o podporu nezaměstnanosti. Podle Vybíhala činí podpůrní doba:

- 5 měsíců do 50 let věku;
- 8 měsíců od 50 do 55 let věku;
- 11 měsíců nad 55 let věku.

U mladších osob je nastavena kratší doba podpory než u starších nezaměstnaných osob. Pokud je nezaměstnaná osoba zdravotně postižená může mít nárok na delší dobu podpory. Podle Vybíhala et al (2023, s. 77) o výši podpory rozhoduje úřad práce. Dále Vybíhal et al uvádí, že podpora nezaměstnanosti náleží uchazeči ode dne, kdy o ní požádá.

2.5 Metodika práce

Cílem bakalářské práce je objasnit situaci trhu práce ve Zlínském kraji a zhodnotit tak její situaci s tím také souvisí politika zaměstnanosti, která má za cíl pomoci všem nezaměstnaným osobám, které chtějí pracovat, ale nedaří se jim žádnou práci dlouhodobě najít. Bakalářská práce zkoumá také účinnost jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, které mají pomoci s poklesem nezaměstnanosti.

Teoretická část bakalářské práce byla rozdělena do třech částí, které se zabývaly problematikou, kterou se tato bakalářská práce věnuje. První část je zaměřena na trh práce spolu s nabídkou a poptávkou na trhu práce a její segmentací. Druhá část práce se zabývá nezaměstnaností - druhy, faktory a mírou nezaměstnanosti. Poslední část teoretické části obsahuje politiku zaměstnanosti a její dva druhy - aktivní a pasivní.

Teoretická část bakalářské práce byla zpracována na základě literární rešerše na dané vybrané téma, a to díky návštěvě několika poboček Městské knihovny v Praze a knihovny Vysoké školy ekonomie a managementu. V průběhu rešerše byly získány různé pohledy na danou problematiku od jednotlivých autorů. Kromě knihy byly využity i sekundární zdroje ve formě internetových vyhledávačů a to především www.google.com, pomocí kterého byly nalezeny odborné knihy a články. Veškeré zdroje, které byly v teoretické části použity jsou k nalezení v této práci.

Na teoretickou část navazuje část praktická, která je rozdělena do čtyř částí. Praktická část vznikla na základě primárních a sekundárních zdrojů. Mezi primární zdroje patří databáze Českého statistického úřadu, Úřadu práce a Ministerstva práce a sociálních věcí, díky kterým byla získána data, a to v časovém rozmezí od roku 2013 do roku 2023. Sekundárními zdroji byly webové stránky. Pro zpracování praktické části byl využit program Microsoft Office Excel, díky kterému vznikaly veškeré grafy a tabulky, které jsou v práci použity.

Praktická část klade důraz na samotný Zlínský kraj, zejména na jeho obecnou charakteristiku a také na charakteristiku trhu práce, dále byla uvedena charakteristika jednotlivých okresů, celkové nezaměstnanosti a využití politiky zaměstnanosti ve Zlínském kraji. Data byla následně využita pro jako statistická a použita převážně v grafech a tabulkách. Tabulky a grafy zachycují situaci, která se dělá v kraji mezi lety 2013 až 2023. V některých tabulkách, které se týkaly míry nezaměstnanosti, byl použit vzorec pro výpočet míry nezaměstnanosti dle Jurečky et al (2023):

$$\text{Míra nezaměstnanosti} = \frac{\text{počet nezaměstnaných}}{\text{celkový počet ekonomicky aktivního obyvatelstva}} \times 100 \quad (2)$$

V grafech a tabulkách vlastního zpracování je primární zdroj vždy uveden, jen jeho obsah je převeden z databází, které měl informace na více stranách v jednotlivých letech. V tabulkách, které obsahovaly celkový počet spolu s rozdělením na jednotlivé části, byl použit vzorec pro výpočet podílu, aby se dala lépe zhodnotit daná situace na trhu práce či zhodnotit využití politiky zaměstnanosti. Vzorec pro výpočet podílu podle Stewarta (2023, s. 452):

$$\text{podíl} = \frac{\text{část}}{\text{celek}} \times 100 \quad (3)$$

Při porovnávání jednotlivých let byly použity tempa růstu a na základě nich byla vyhodnocena situace na trhu práce, nezaměstnanosti i politiky zaměstnanosti. Tempo růstu je ukazatel, který vyjadřuje, jak rychle dochází ke změnám v určité situaci.

V první kapitole praktické části je charakterizován Zlínský kraj spolu s jeho okresy, zároveň na to navazuje i demografická struktura, která pokračuje dále v druhé části. Druhá kapitola praktické části je zaměřena na trh práce ve Zlínském kraji, v této části se mezi sebou porovnávají nejen jednotlivé roky (2013-2023), ale také je kraj srovnáván s Českou republikou. Pro srovnání dat byl využit vzorec pro tempo růstu a také byly použity jednotlivé databáze,

které byly mezi sebou porovnány na základě tempa růstu. Druhá kapitola praktické části byla také rozdělena podle pohlaví a vzdělání a zároveň také podle sektorů. Dále byly vypočítány podíly z jednotlivých dat, které byly opět mezi sebou porovnány. Třetí kapitola praktické části se zabývá nezaměstnaností, kde jsou opět mezi sebou porovnávány jednotlivé roky a data jak ze Zlínského kraje, tak z České republiky. Třetí kapitola praktické části byla rozdělena podle věku a pohlaví, zároveň také byly rozebrány jednotlivé okresy. Byl použit vzorec výpočtu míry nezaměstnanosti, která se použil jak v rámci kraje, tak i jeho okresů. Poslední část bakalářské práce se zaměřuje na politiku zaměstnanosti a její nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Byla použita primárně data z databáze Úřadu práce, které byly zpracovány a použity v tabulkách v rozmezí od roku 2013 po rok 2023.

3 Praktická část

V této poslední části bakalářské práce jsou přeneseny základní informace z teoretické části, které jsou uvedeny v druhé kapitole. Praktická část práce bude zaměřena na období od roku 2013 do roku 2022, některé informace, které byly dohledatelné, jsou použity z roku 2023. V této kapitole bude popsán trh práce ve Zlínském kraji, který je následně navázán nezaměstnaností v kraji a jeho okresech. Obě tyto části jsou srovnávány s Českou republikou. Poslední část se zabývá politikou zaměstnanosti ve Zlínském kraji, ve kterém jsou popsány veškeré nástroje a projekty využívané v kraji v roce 2022.

3.1 Charakteristika Zlínského kraje

Portál Zlínského kraje (2021) uvádí, že Zlínský kraj je jedním z krajských území v České republice. Je obklopen ze severu krajem Moravskoslezským, severozápadně krajem Olomouckým a na jihozápadě sousedí s krajem Jihomoravským a na východě tvoří hranici se Slovenskem. Hlavním městem Zlínského kraje je Zlín, který je znám svou průmyslovou historií spojenou s obuvnickým průmyslem. Kraj je tvořen okresy Zlín, Uherské Hradiště, Kroměříž a Vsetín. Dále portál Zlínského kraje zmiňuje, že je v kraji 307 obcí a 6 městysů.

Ve Zlínském kraji má nahlášený trvalý pobyt 580 744 obyvatel. ČSÚ (2023) uvádí, že kraj svou rozlohou 3 963 km² je čtvrtým nejmenším krajem České republiky, přičemž jeho hustota zalidnění (146 obyvatel/km²) ho dělá nadprůměrným ve srovnání s průměrem celé České republiky. Dále ČSÚ uvádí, že největší koncentrace zalidnění je v okrese Zlín, kde na 1 km² vychází 184 obyvatel a nejnižší koncentrace se nachází v okrese Vsetín (126 obyvatel/km²). Průměrný věk v roce 2023 činil 42,7 let.

Dle portálu Zlínského kraje (2021) je využití rozlohy spojeno s přírodními podmínkami, které kraj poskytuje. Z celkové rozlohy Zlínského kraje tvoří 48,5 % půda zemědělská a zbylých 51,5 % tvoří půda nezemědělská. Průmysl ve Zlínském kraji je tvořen především výrobními podniky, jde zejména o podniky průmyslu gumárenského, plastického, strojírenského, chemického, elektrotechnického a textilního.

Okres Zlín

ČSÚ (2023) uvádí, že se okres nachází v centrální části Zlínského kraje a sousedí se všemi ostatními okresy kraje – na jihozápadě s Uherským Hradištěm, na severozápadě s Kroměříží a na severovýchodě s okresem Vsetín, na jihovýchodě tvoří státní hranici se Slovenskou republikou. Dále ČSÚ zmiňuje, že celková rozloha kraje je 1 045 km², a to ho činí druhým největším okresem Zlínského kraje, jeho hustota obyvatel je v kraji mezi okresy nejvyšší, na 1 km² připadalo 184 obyvatel. ČSÚ k 31. 12. 2022 okres evidoval 192 333 obyvatel, což je téměř třetina z celkového počtu obyvatel kraje. V okrese se nachází 91 obcí, z nichž 10 má statut města a 1 statut městyse.

Portál Zlínského kraje (2023) zmiňuje, že centrem okresu a také i celého kraje je město Zlín, které proslavil ve 20. a 30. letech Tomáš Baťa a dodal mu podnikatelského ducha a funkcionalistickou architekturu. Pro rozvoj regionu měl velkým význam vznik Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, vznikla v roce 2000 a je zde jedinou vysokou školou ve Zlínském kraji s veřejnoprávním statutem. ČSÚ (2023) popisuje, že okres Zlín má nedostatek nerostných surovin. Nejvýznamnější jsou v okrese ložiska cihlářské hlíny v Malenovicích a v Biskupicích u Luhačovic. Zlínsko je bohaté na minerální prameny, které se převážně vyskytují v Luhačovicích, které je známé svými lázněmi.

Okres Vsetín

ČSÚ (2023) uvádí, že okres Vsetín lze najít v severní části Zlínského kraje a tvoří hranici dvěma okresy, na západě s okresem Kroměříž a na jihozápadě s okresem Zlín, na severozápadě tvoří hranici s okresem Přerov, který se nachází v Olomouckém kraji, na severu a severovýchodě hraničí s okresy Nový Jičín a Frýdek-Místek, které jsou součástí Moravskoslezského kraje. Na jihovýchodě má okres hranici se Slovenskou republikou. ČSÚ dále uvádí, že v okrese v roce 2022 bylo evidováno 142 180 obyvatel, rozloha okresu činila 1 131 km², což ho dělá největším okresem v kraji, na druhou stranu je jeho hustota zalidnění nejnižší, na 1km² připadá 126 obyvatel. V okrese se lze najít 59 obcí, z nichž má 6 statut města a 1 statut městyse.

ČSÚ popisuje, že Vsetínsko patří k nejhornatějším a nejlesnatějším okresům v České republice, lesy zde pokrývají více než polovinu plochy. Dále uvádí, že nerostných surovin je na Vsetínsku poměrně málo, okrajově v severovýchodní části lze najít ložisko černého uhlí. Okres je známý především díky své nabídce služeb, které se týkají cestovního ruchu, jedno z nejnavštěvovanějších míst v kraji je Rožnov pod Radhoštěm, ve kterém se nachází největší a nejstarší skanzen ve střední Evropě.

Okres Kroměříž

ČSÚ (2023) uvádí, že okres Kroměříž lze najít v severozápadní části Zlínského kraje a sousedí se všemi okresy v kraji, na severovýchodě s okresem Vsetín, na východě s okresem Zlín a na jihovýchodě s okresem Uherské Hradiště, na severozápadě a severu tvoří hranici s okresy Prostějov a Přerov, které jsou součástí Olomouckého kraje a na jihu a jihozápadě tvoří hranici s okresy Výškov a Hodonín, které na nachází v Jihomoravském kraji. Dále ČSÚ popisuje, že počet osob žijících v okrese bylo v roce 2022 evidováno celkem 104 522 a rozloha kraje činila 796 km², což dělá okres Kroměříž nejmenším okresem ve Zlínském kraji. ČSÚ uvádí, že okres tvoří 79 obcí, z nichž má 7 statut města. Většina území tvoří úrodná rovina, která vytváří skvělé podmínky pro pěstování ovoce, zeleniny i náročnějších zemědělských plodin. Kroměřížsko je region cestovního ruchu, lze zde najít různé architektonické památky.

Okres Uherské Hradiště

Podle ČSÚ (2023) se okres Uherské Hradiště vyskytuje na jihozápadní části Zlínského kraje a sousedí tak se dvěma dalšími okresy, na severozápadě s okresem Kroměříž a na severovýchodě s okresem Zlín. Jihovýchodní hranici tvoří hranici se Slovenskou republikou, na jihozápadě má hranici s okresem Hodonín, který se nachází v kraji Jihomoravském. Dále ČSÚ uvádí, že celkový počet obyvatel v roce 2022 činil 141 496, což je téměř čtvrtina z celkového počtu kraje a rozloha kraje činila 991 km² a je druhým nejmenším okresem v kraji. ČSÚ dále popisuje, že v okrese lze najít 78 obcí, z nichž 7 má statut města a 3 statut městyse. Uherskohradištsko je nazýváno okresem slunce a vína. Podle ČSÚ je terén velmi členitý, celým územím protéká řeka Morava, okolo které se nachází ideální oblast pro pěstování ovoce, zeleniny, kukuřice, cukrovky a obilí. Nacházejí se zde rozsáhlé ovocné sady a vinice.

Obyvatelstvo

Dle Pokludy (2014, s. 28) byl nejvýraznější rozvoj obyvatelstva ve Zlínském kraji v 19. století, a to vše jen díky T. Baťovi a jeho snaze podpořit zájem lidí o práce. V roce 1894 založil Tomáš Baťa svoji obuvnickou firmu s názvem Baťa, která se stala symbolem kraje. Baťova firma

přinesla do oblasti moderní průmysl a inovace, které následně vedly ke zvyšování zaměstnanosti a rychlému nárůstu obyvatelstva. Tomáš Baťa a jeho sourozenci také investovali do infrastruktury – do nemocnic, bytových domů, škol a kulturních zařízení.

Po druhé světové válce došlo k dalšímu rozvoji průmyslu, zřizovaly se zde nové továrny a podniky v různých odvětvích - strojírenství, chemie a potravinářství. Rozvoj přilákal mnoho lidí z různých regionů, kteří hledali zaměstnání a lepší životní podmínky, díky tomu se stal Zlínský kraj jednou z nejlidnatějších oblastí v tehdejší Československu.

Dnes v kraji žije kromě původních obyvatel i přistěhovalí lidé z jiných částí Česka a zahraničí. Celkový počet obyvatel žijících ve Zlínském kraji činil ke konci roku 2023 celkem 580 744 oproti roku 2013 se jejich počet snížil o 5 485, tj. 0,9 % obyvatel. Následující Tabulka 1 znázorňuje celkový počet obyvatel rozdělený podle pohlaví a věkové kategorie.

Tabulka 1 Celkový počet obyvatel ve Zlínském kraji v roce 2013 a 2023

Rok	Počet obyvatel celkem			Věková kategorie	
	celkem	muži	ženy	0–14 let	15–64 let
2013	586 229	286 789	299 510	84 554	397 208
2023	580 744	284 864	295 880	89 279	365 359

Zdroj: ČSÚ (2013 a 2023, vlastní zpracování)

Dle Tabulky 1 lze vypočítat, že průměrný věk obyvatel v roce 2013 činil 42,0 roku, zatímco v roce 2023 byl 43,6 roku, lze tedy říci, že mezi lety 2013 a 2023 obyvatelstvo zestárlo o 1,7 roku. Ačkoliv se celkový počet obyvatel ve Zlínském kraji snížil, počet dětí do čtrnácti let se zvýšil a to o 4 725, tj. 5 %.

V roce 2023 se oproti roku 2013 do kraje přistěhovalo 13 tisíc obyvatel, to je největší přírůstek, který ve Zlínském kraji nastal. Příčinou tak velkého nárůstu ve srovnání v rokem 2013 je hlavně migrace, která vyvrcholila v roce 2022, kdy započala na Ukrajině válka. Mezi přistěhovalými převažovaly hlavně ženy, kde se jejich procento mezi lety rapidně zvýšilo. Co se týče počtu přistěhovalých obyvatel do jednotlivých okresů, tak se jejich hodnota výrazně neliší. Tabulka 2 znázorňuje počet obyvatel v jednotlivých okresech mezi lety 2013 a 2023 ve Zlínském kraji.

Tabulka 2 Počet obyvatel v jednotlivých okresech ve Zlínském kraji mezi lety 2013-2023

Okresy	2013			2023		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
Kroměříž	106 692	52 018	54 674	104 410	51 007	53 333
Uherské Hradiště	143 129	70 011	73 118	141 736	69 630	72 106
Vsetín	144 362	70 996	73 366	142 301	69 929	72 372
Zlín	192 116	98 764	98 352	192 297	94 228	98 069

Zdroj: ČSÚ (2013 a 2023, vlastní zpracování)

Z Tabulky 2 lze vyčíst, že počet obyvatel je v okresech relativně stabilní. Největší výkyv nastal v okrese Zlín, kde se počet mužů do roku 2023 snížil a to o 4 536, tj. 4,6 %.

3.1.1 Ekonomická situace

Podle ČSÚ (2023) je Zlínský kraj charakteristický svou silnou pozicí v průmyslu strojírenském ve srovnání s ostatními kraji v České republice. Místní rozvoj disponuje významným podnikatelským prostředím, které značně ovlivňuje především společnost Baťa a další významní zaměstnavatelé. Průmyslový sektor se primárně zaměřuje na výrobu obuvi a dále na průmysl chemický a strojírenství. V posledních letech dochází ke vzniku nových příležitostí jak pro zaměstnance, tak i zaměstnavatele.

Podle posledních údajů o hrubém domácím produktu na jednoho obyvatele v kraji za rok 2023 činil 524 888 Kč, v ČR na jednoho obyvatele částka dosahovala 617 136 Kč. V tvorbě HDP se Zlínský kraj řadí až na 9. místo mezi kraji v ČR. Podle poslední statistiky průměrná hrubá měsíční mzda ve Zlínském kraji v roce 2023 činila 39 160 Kč, zatímco její průměr činil v ČR 43 341 Kč. Ačkoliv mzda mezi lety 2013 a 2023 vzrostla, a to o 44 %, tak i nadále kraj patří mezi kraje s nejnižší průměrnou mzdou ve srovnání se všemi kraji ČR.

ČSÚ (2023) uvádí, že nejvyšší průměrné mzdy jsou vypláceny v sektoru informačních a komunikačních technologií, zatímco nejnižší průměrné mzdy jsou v oblasti zemědělství a lesnictví. Průměrná výše mzdy je ovlivněna především odvětvím zaměstnání, vzdělání zaměstnance a poptávce po pracovní síle.

3.2 Trh práce ve Zlínském kraji

Podle portálu Úřadu práce (2023) je Zlínský kraj charakterizován převážně stabilní ekonomikou a příznivým podnikatelským prostředím, avšak v posledních letech trh práce ovlivňovala inflace, nestabilní ceny energií a v případě podniků to byly převážně vysoké ceny nedostatkových surovin.

Významnou roli hraje v rámci hospodářství ve Zlínském kraji, jak při tvorbě HPD, počtu ekonomických subjektů, tak především v počtu zaměstnaných osob průmysl. Podle ČSÚ (2023) průmyslové podniky zaměstnávají 46,6 % zaměstnaných osob, což je při porovnání s ostatními kraji činí nejvyšší podíl v ČR. Tato skutečnost potvrzuje bohatou průmyslovou tradici a kvalifikovanost pracovních sil. Mezi hlavními odvětvími zpracovatelského průmyslu je strojírenství, především výroba kovových konstrukcí a kovodělných výrobků. V uvedeném odvětví podniká 31,2 % průmyslových objektů. Z hlediska tržeb jsou nejvýznamnějšími průmyslovými odvětvími v kraji jsou gumárenský a plastikářský průmysl, dále následuje průmysl kovodělný, chemický, strojírenský a potravinářský.

Různorodost zaměstnavatelů v kraji nabízí širokou škálu pracovních příležitostí pro všechny, kteří hledají zaměstnání nebo chtějí rozvíjet svou profesní kariéru. Podle ČSÚ (2023) bylo v roce 2023 ve Zlínském kraji evidováno celkem 200,5 tisíc zaměstnanců a jejich průměrný počet v přepočtu na plně zaměstnané klesl a to o 2,2 tisíc, mezi kraji ČR se jednalo o třetí největší úbytek.

Podle portálu Úřadu práce (2023) mezi hlavní zaměstnavatele ve Zlínském kraji patří společnosti s celosvětovou působností, které se věnují výrobě automobilů, pneumatik, plastů a obuvi. K nejvýznamnějším zaměstnavatelům v obuvnickém průmyslu patří firma Baťa, která

je v kraji dlouholetou tradicí. Dodnes se zde nacházejí obuvnické podniky, které vyrábějí kvalitní obuv pro domácí i zahraniční trhy. K dalším významným zaměstnavatelům patří firmy Continental, TPCA nebo ZF, které jsou známé především v automobilovém průmyslu. Dále portál Úřadu práce uvádí, že v kraji se nachází mnoho automobilových továren a výrobních závodů, které se specializují na výrobu automobilových součástek - plastové díly, sedačky, interiéry apod. Díky nim se region stal atraktivním pro odborníky v oboru a přilákal mnoho pracovních sil. Zlínský kraj je také domovem chemických podniků, které se zaměřují na výrobu chemikálií, plastů, barviv a další chemických produktů.

Ve Zlínském kraji se nachází různé ekonomické subjekty, které hrají významnou roli v místní ekonomice, těmito subjekty se rozumí jak podniky, tak neziskové organizace, státní instituce a také i mezinárodní společnosti, které tvoří základní pilíře ekonomiky kraje a přispívají tak k růstu HPD, zaměstnanosti i rozvoje regionu. Podniky pokrývají široké spektrum, od malých a středních podniků (tj. 10-49 zaměstnanců) až po velké průmyslové společnosti. Podle portálu Úřadu práce (2023) má kraj nejvyšší podíl malých a středních podniků v porovnání s celou Českou republikou, malé podniky, zde tvoří 17,1 % a 4,3 % tvoří středně velké podniky (tj. 50-249 zaměstnanců). Dominancí zpracovatelského průmyslu v kraji představuje zastoupení větších podniků. V kraji bylo v roce 2023 celkem 189 průmyslových podniků s více než 100 zaměstnanci.

Naopak sektor služeb je ve Zlínském kraji oproti průmyslu zastoupen relativně méně, alespoň co se týká zaměstnanosti. Ve srovnání s ostatními kraji ČR představuje zaměstnanost v sektoru služeb 2. nejnižší podíl na celkové zaměstnanosti v ČR. Počet subjektů podnikajících v sektoru služeb činí 67,9 %, což je v rámci České republiky podprůměrný. Nejvíce subjektů podniká ve velkoobchodních a maloobchodních službách, jejich počet činí 32,6 % v terciálním¹ sektoru.

Nezanedbatelným odvětvím v kraji je také cestovní ruch, což se sektor, který je výrazně ovlivněn sezónní zaměstnaností a také růstem cen energií. Mezi lety 2022-2023 klesla zaměstnanost v odvětví ubytování, stravování a pohostinství, a to téměř o 14 %. Se sektorem cestovního ruchu také souvisí lázeňství, které je závislé na sezónní činnosti.

3.2.1 Ekonomické subjekty

Zlínský kraj je domovem mnoha zaměstnavatelů, kteří tvoří důležitou část regionálního hospodářství. Nachází se zde podniky působící v nejrůznějších odvětvích, od průmyslu a výroby až po poskytování služeb a obchod. Celkový počet ekonomických subjektů v roce 2023 činil 131 790, jejich počet se v porovnání s rokem 2013 rapidně poklesl. Největší rozdíly lze zpozorovat mezi lety 2013 až 2023, kdy se jejich počet změnil o téměř 10 tisíc ekonomických subjektů (viz Tabulka 3).

¹ Terciální sektor = největší sektor světového hospodářství

Tabulka 3 Ekonomické subjekty ve Zlínském kraji mezi lety 2013-2023

	2013	2023
Ekonomické subjekty celkem.	138 197	131 790
Z toho:		
fyzické osoby	112 091	100 434
právnícké osoby	26 106	31 356

Zdroj: ČSÚ (2013 a 2023, vlastní zpracování)

Z Tabulky 3 lze zpozorovat, že z celkového počtu registrovaných ekonomických subjektů tvořily v roce 2023 ze 76,1 % fyzické osoby a z 23,7 % ji tvořily osoby právnické. Z celkového počtu fyzických osob tvořily většinu osoby samostatně činné (OSVČ), převážná část těchto osob podniká ve stavebnictví. V průběhu roku 2023 se nově zaregistrovalo 1 501 osob, které pak ukončily samostatně výdělečnou činnost, což je za poslední tři roky nejvyšší počet, v porovnání s lety před pandemií COVID-19 a energetickou krizí, která nastala v roce 2022 je počet ukončených OSVČ podprůměrný.

Dále je z Tabulky 3 zjevné, že je trh práce ve Zlínském kraji spíše negativní, důvodů je několik., jednou z nich je inflace, přetrvávající nejistota, která se týká cen energií a výrobních surovin nebo současná válka na Ukrajině. S rostoucí inflací je ovlivněn běžný život zaměstnanců, což způsobuje nárůst jejich nákladů a zvyšuje se tak tlak na zaměstnavatele ohledně požadavku na zvýšení mezd.

Průměrná délka pracovního úvazku ve Zlínském kraji je dalším důležitým ukazatelem zaměstnanosti a pracovní kultury v kraji. Podle statistik z předešlých let lze zjistit, že největší pokles zaměstnaných na hlavní pracovní poměr byl v roce 2022, kdy se jejich počet od roku 2023 snížil o 2,6 osob (viz Tabulka 4). Rozdíly v délce pracovního úvazku mezi zaměstnanci mohou být způsobeny různými faktory, například jednou z příčin může být povolání či pozice, kterou zaměstnanec vykonává. Manažéři a vedoucí pracovníci obvykle pracují na plný úvazek, zatímco zaměstnanci na nižších pozicích mohou mít kratší pracovní dobu. Rozdíly mohou také záviset na dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, kde se mohou dohodnout na variantách pracovního úvazku.

Tabulka 4 Porovnání zaměstnanosti osob ve Zlínském kraji a ČR mezi lety 2013-2023 (v tis. osob)

Zaměstnanci	Stav			
	2013		2023	
	ČR	Kraj	ČR	Kraj
Zaměstnání na hlavní poměr	4 953,6	276,5	5 087,4	275,1
Podnikatelé	840,0	46,7	836,5	45,0
Pracující v dalším zaměstnání	105,3	2,4	139,0	8,1
Pracující na kratší pracovní dobu	326,6	20,6	443,4	24,7

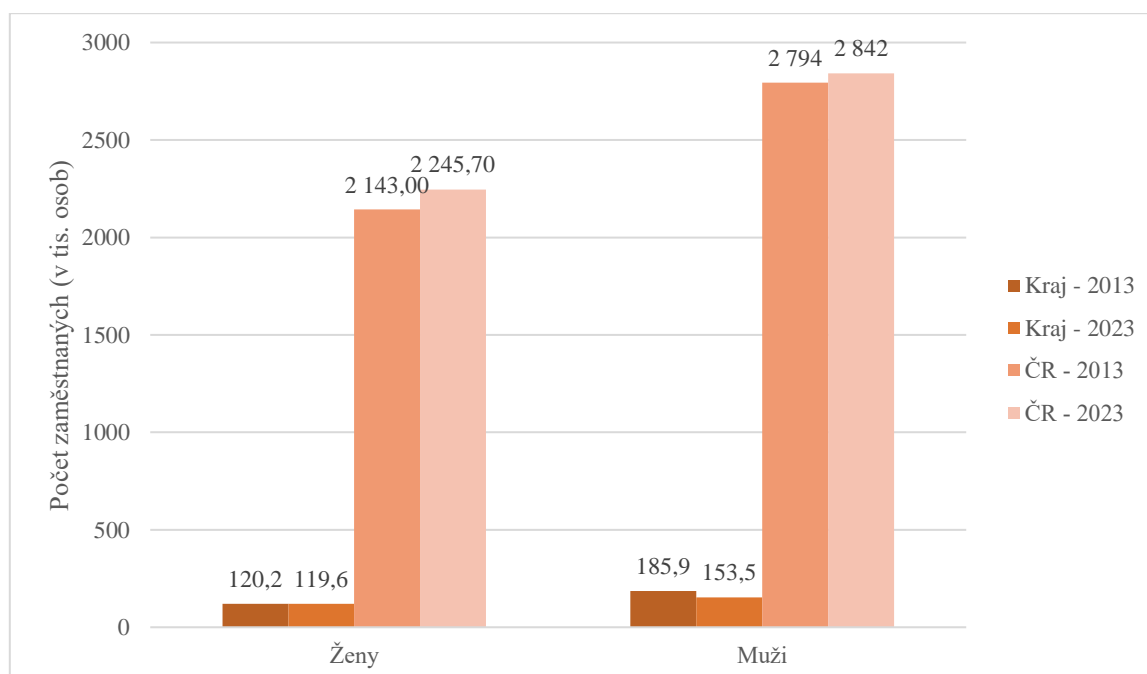
Zdroj: ČSÚ (2013 a 2023, vlastní zpracování)

Z Tabulky 4 lze vyčíst, že se poměr zaměstnaných mezi lety 2013 a 2023 nijak zvlášť nezměnil. Největší rozdíl mezi těmito lety nastal v roce 2023, kdy se zvýšil počet pracujících v dalším zaměstnání, a to jak v ČR, kde se počet zvýšil o 75 %, tak i ve Zlínském kraji, kde počet činil nárůst o 70 %.

3.2.2 Porovnání zaměstnanosti z hlediska pohlaví

Ve Zlínském kraji je z celkového počtu zaměstnaných, zaměstnáno 153,5 tisíc mužů, tj. 55 % a 119,6 tisíc žen, tj. 45 %, (viz Graf 1). Tento nepoměr je způsoben především převládajícím odvětvím v kraji. Muži si vybírají převážně zaměstnání, která se týkají stavebnictví, průmyslu a IT sektoru, kterého je v kraji dostatek, zatímco ženy si vybírají zaměstnání týkající se oblasti zdravotnictví, sociální péče a vzdělávání. Při porovnávání zaměstnanosti podle pohlaví, lze dojít k údajům, které jsou obdobné v rámci celé České republiky.

Graf 1 Počet zaměstnaných osob dle pohlaví ve Zlínském kraji v roce 2013 a 2023 (v tis. osob)



Zdroj: ČSÚ (2013 a 2023, vlastní zpracování)

Z Grafu 1 lze vyčíst, že zaměstnanost ve Zlínském kraji mírně klesá, v porovnání mezi lety 2013 a 2023 je zjevné, že největší rozdíly jsou viditelné u mužů, jejich počet mezi lety klesl o 17,3 %. U žen je počet zaměstnaných v kraji téměř totožný. V ČR se naopak počet zaměstnaných osob mezi jednotlivými lety vzrostl, jak u mužů, tak u žen.

V kraji je obyvatelstvo zaměstnáno v různých sektorech, největší podíl zaměstnanosti připadá na sektor, který zahrnuje automobilový průmysl a výrobu obuvi. Dalším významným sektorem jsou služby, kde se nachází zaměstnanci ve sféře zdravotnictví, vzdělávání a obchodu. Sektor zemědělství zajišťuje nejnižší podíl zaměstnanosti. Rozdělení zaměstnanosti dle sektorů znázorňuje různorodost ekonomiky a možnosti zaměstnání jak pro muže, tak ženy. Následující Tabulka 5 zachycuje počet pracujících mužů a žen z hlediska sektoru, a to konkrétně v sektoru průmyslu, služeb a zemědělství. Je zřejmé, že nejvíce zastoupený sektor u mužského pohlaví je průmysl a u ženského pohlaví to jsou služby, nejméně zastoupený sektor je zemědělství

Tabulka 5 Celkový počet a podíl zaměstnaných osob v sektorech dle pohlaví ve Zlínském kraji a v ČR v letech 2013 a 2023 (v tis. osob)

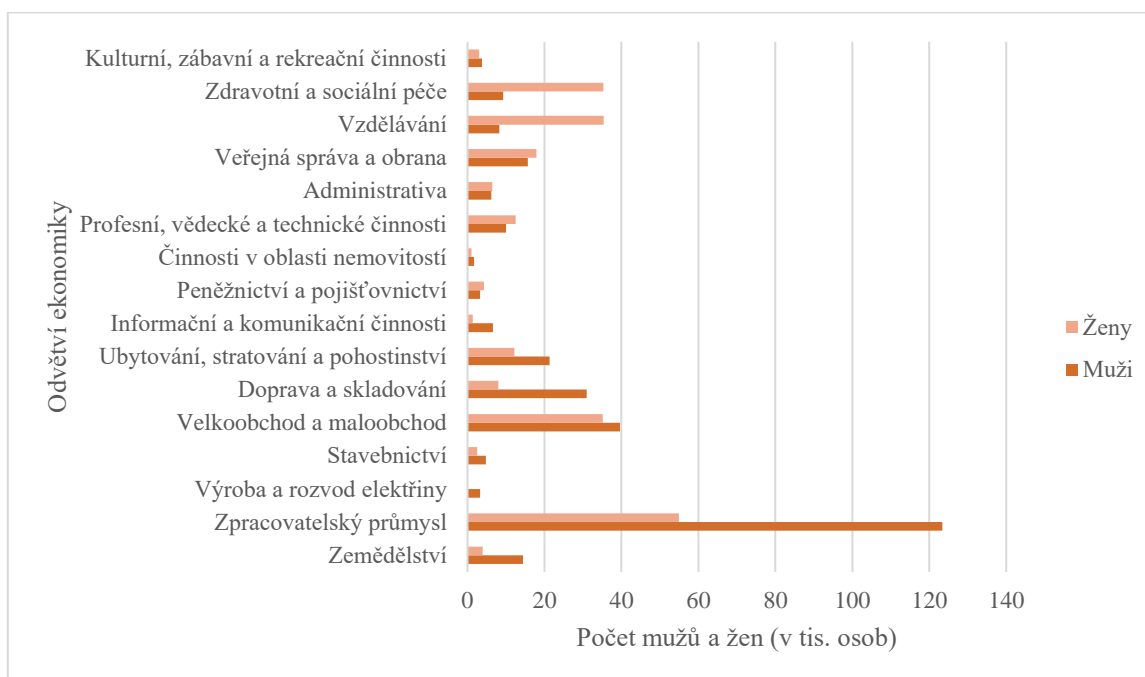
Zaměstnaní	2013		2023	
	ČR	Kraj	ČR	Kraj
Pracující muži:	2 794,0	156,6	2 841,8	153,5
v průmyslu	48,7 %	58,6 %	46,8 %	59,0 %
ve službách	47,5 %	38,1 %	49,6 %	36,9 %
v zemědělství	3,7 %	2,4 %	3,6 %	3,9 %
Pracující ženy:	2 143,0	119,5	2 245,7	119,6
v průmyslu	22,9 %	31,8 %	21,1 %	25,6 %
ve službách	75,0 %	66,4 %	77,1 %	73,3 %
v zemědělství	2,0 %	1,6 %	1,7 %	1,0 %

Zdroj: ČSÚ (2013 a 2023, vlastní zpracování)

Dle Tabulky 5 lze vyčíst, že mezi lety 2013 a 2023 ve Zlínském kraji klesl celkový počet pracujících mužů, pokles činil 3,1 tisíc, tj. 2 %, co se týče celkového počtu pracujících žen, tak je jejich počet konstantní. Z Tabulky 5 lze říci, že v České republice jsou lidé zaměstnáni převážně v průmyslu, zatímco nejméně jich pracuje v zemědělství. Lze zpozorovat, že nejvyšší počet pracujících mužů ve Zlínském kraji je zaměstnaných v průmyslu, jejich počet se mezi jednotlivými lety výrazně nezměnil, zatímco počet pracujících žen v průmyslu je oproti pracujícím mužům poloviční, jejich počet se mezi jednotlivými lety výrazně snížil, a to o 6,2 p.b. Dále lze z Tabulky 5 zaznamenat, že nejvíce pracujících žen je zaměstnáno v průběhu desetiletí ve službách, jejich počet se oproti roku 2013 zvýšil, a to konkrétně o 6procentních bodů, zatímco počet mužů ve službách je zastoupeno o polovinu méně.

Následující Graf 2 zachycuje zastoupení mužů a žen v roce 2023 v jednotlivých odvětvích ekonomiky. Z Grafu 2 vyplývá, že v daném odvětví převažuje vždy jedno pohlaví. Muži mají vysoké zastoupení ve stavebnictví, velkoobchodu a maloobchodu, informačních a komunikačních činnostech a dopravě. Ženy jsou především zaměstnány ve zdravotnictví a sociální péči a školství.

Graf 2 Počet mužů a žen v jednotlivých odvětvích ekonomiky ve Zlínském kraji v roce 2022

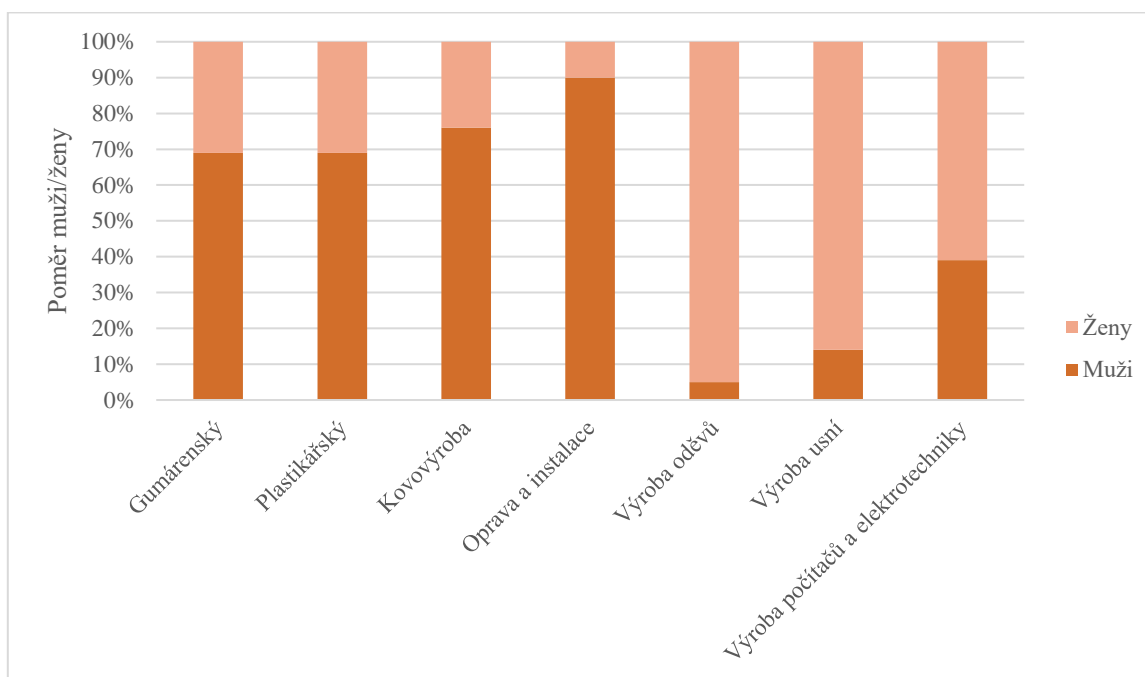


Zdroj: ČSÚ (2022, vlastní zpracování)

Ženy dle Grafu 2 pracují v odvětvích, která se týkají služeb, a to především služeb vzdělávacích, zdravotních, sociálních, ubytovacích a rekreačních. Naopak muži převážně zastupují odvětví, která jsou fyzicky náročná jako je zemědělství, výroba a rozvod elektřiny, činnosti související s odpady, stavebnictví, ale také jejich počet převažuje u činnostech týkajících se informatiky a komunikace.

Největší zastoupení dle Grafu 2 má průmysl zpracovatelský, ten zaměstnává velký počet mužů i žen. Ve Zlínském kraji průmyslové odvětví zaměstnává přes 120 tisíc osob. Následující Graf 3 ukazuje poměr mužů a žen v jednotlivých odvětvích zpracovatelského průmyslu.

Graf 3 Poměr mužů a žen ve zpracovatelském průmyslu ve Zlínském kraji v roce 2022



Zdroj: ČSÚ (2022, vlastní zpracování)

Z Grafu 3 vyplývá, že muži mají největší zastoupení v kovovýrobě a opravě a instalaci strojů, zatímco ženy mají vysoké zastoupení ve výrobě oděvů a výrobě počítačů a elektrotechniky.

3.2.3 Porovnání zaměstnanosti z hlediska vzdělanosti

Vzdělání hraje významnou roli při rozvoji zaměstnanosti. Obyvatelé kraje se mohou pyšnit vysokou úrovní vzdělání na různých úrovních, kromě toho je v kraji několik uznávaných vzdělávacích institucí. Nejvíce škol se nachází ve větších městech jako je Zlín, Kroměříž nebo Uherské Hradiště, mezi nejznámější patří Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně a technické školy, které se specializují na obory jako je strojírenství, elektrotechnika a chemie. Tyto vzdělávací instituce poskytují kvalitní vzdělání a připravují studenty na potřeby trhu práce, díky nim mají možnost získat vyšší odborné vzdělání a rozvíjet své dovednosti.

Vzdělání obyvatel ve Zlínském kraji je poměrně na vysoké úrovni. Podle statistik (viz Tabulka 6) disponuje většina zaměstnaných středním vzděláním. Zlínský kraj tak představuje region s kvalifikovanou a vzdělanou pracovní silou, což má pozitivní vliv na zaměstnanost a ekonomiku. Vzdělání obyvatelé mají větší příležitost nalézt vhodné zaměstnání a přispět tak k rozvoji regionu.

Tabulka 6 Počet zaměstnaných osob dle vzdělání ve Zlínském kraji mezi lety 2013-2023 (v tis. osob)

Vzdělání	2013		2023	
	Kraj	ČR	Kraj	ČR
Základní a bez vzdělání	79,5	207,1	65,8	237,8
Střední bez maturity	192,2	1 790,1	164,4	1 611,2
Střední s maturitou	161,0	1 836,8	167,8	1 858,8
Vysokoškolské	68,3	1 102,2	79,4	1 380,5

Zdroj: ČSÚ (2013 a 2023, vlastní zpracování)

Z Tabulky 6 lze porovnat, že ve Zlínském kraji v roce 2013 byl vyšší počet zaměstnaných se středním vzděláním bez maturity tzn. s vyučením než v roce 2023, v porovnání s Českou republikou jejich počet mezi sledovanými lety klesl. Vysokoškolsky zaměstnaných bylo v roce 2023 více než v roce 2013 a to jak ve Zlínském kraji, tak v České republice. Zaměstnaných osob pouze se základním vzděláním ve Zlínském kraji mezi jednotlivými lety klesl, zatímco celkově v ČR jejich počet vzrostl. U zaměstnaných osob se středním vzděláním s maturitou zůstal relativně konstantní.

Vysokoškolsky vzdělaní lidé zastávají v kraji různé pozice v odvětvích, převažujícím zaměstnáním v oblasti vysokoškolsky vzdělaných lidí jsou pracovní místa ve strojírenství a elektrotechnice, ale také v oblasti zdravotnictví, výzkumu a vývoje. Středoškolsky vzdělaní lidé se nejčastěji zaměřují na práci v průmyslu, obchodě a službách. Zaměstnanci s nižším vzděláním pracují spíše ve stavebnictví, dopravě a v manuálních profesích.

Celková vzdělanost v roce 2023 ve Zlínském kraji činí 479,2 tisíc osob, z toho 230 tisíc jsou muži a 249,2 žen. Následující Tabulka 7 znázorňuje vzdělání zaměstnaných mužů a žen v kraji.

Tabulka 7 Počet zaměstnaných mužů a žen dle vzdělání ve Zlínském kraji v roce 2013-2023 (v tis. osob)

Vzdělání	2013		2023	
	Muži	Ženy	Muži	Ženy
Celkem	243,3	259,0	230,0	249,2
Z toho:				
Základní	10,8 %	20,5 %	10,1 %	17,1 %
Střední bez maturity	47,4 %	29,7 %	42,5 %	26,8 %
Střední s maturitou	27,9 %	36,0 %	32,4 %	37,4 %
Vysokoškolské	13,5 %	13,7 %	14,6 %	18,4 %

Zdroj: ČSÚ (2013 a 2023, vlastní zpracování)

Z Tabulky 7 lze vyčíst, že celkový počet zaměstnaných mezi lety klesl, u mužů jejich počet klesl o 13 tisíc a u žen o 9,8 tisíc. Ve Zlínském kraji převažuje střední vzdělání, vyšší podíl zaměstnaných se středním vzděláním byl v roce 2023, jejich podíly se mezi lety 2013 a 2023 moc nezměnily. Největší nárůst zaznamenaly v roce 2023 ženy s vysokoškolským vzděláním,

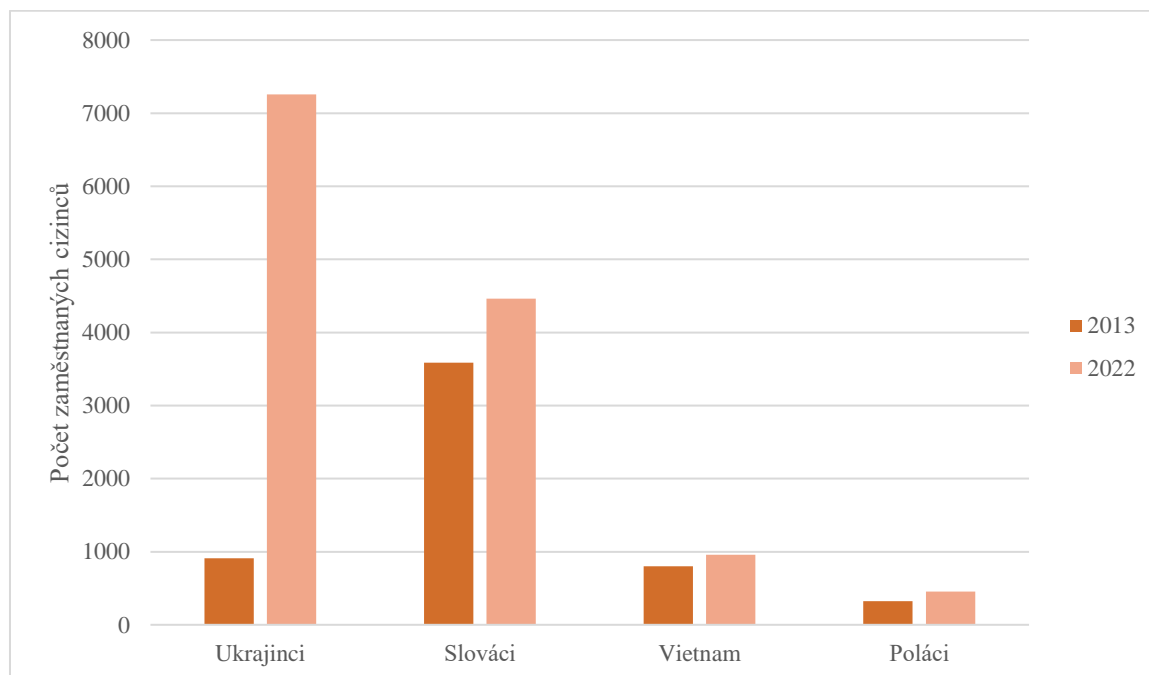
kde jejich podíl vzrostl o 4,7 procentních bodů, u mužů jejich podíl vzrostl pouze o necelý 1 procentní bod. V roce 2023 klesl také podíl žen se základním vzděláním, rozdíl činí 3,4 p.b.

Zaměstnanost cizinců

Cizinci představují významnou skupinu pracovních sil, která má vliv na ekonomiku. Cizinci přinášejí do regionu nové pracovní dovednosti a zkušenosti, které pak napomáhají k růstu a inovacím ve firmách. Díky jejich zaměstnávání se zvyšuje produktivita a konkurenceschopnost podniků, což má pozitivní dopad na rozvoj celého kraje. V posledních letech se počet cizinců na trhu práce v České republice výrazně zvýšil, avšak na trhu práce ve Zlínském kraji neměl nijak velký dopad.

Cizinci jsou zaměstnáváni nejen jako pomocné síly, ale také na vysoce kvalifikovaných profesních pozicích, kde jejich počet roste. Dle ČSÚ (2023) v ČR nejvyšší nárůst cizinců v roce 2022 zaznamenala Praha, zatímco Zlínský kraj spolu s Olomouckým krajem evidovali nejnižší nárůst v porovnání s celou ČR. Dále ČSÚ uvádí, že ve Zlínském kraji se jejich počet v roce 2022 vyšplhal na 26 535 osob, jejich nárůst činil 21 %, což je v posledních 3 letech nejvíce. Následující Graf 4 uvádí počet zaměstnaných cizinců v kraji v roce 2013 a 2022.

Graf 4 Počet zaměstnaných cizinců ve Zlínském kraji v roce 2013-2022



Zdroj: ČSÚ (2013 a 2022, vlastní zpracování)

Z Grafu 4 lze vyčíst, že největší nárůst cizinců nastal v roce 2022 v porovnání s rokem 2013. Nejvyšší nárůst nastal u osob pocházející z Ukrajiny, příčinou vysokého vzrůstu je vypuklá válka na Ukrajině, jejich počet se zvýšil o 87 %. Druhou nejpočetnější skupinou jsou osoby ze Slovenské republiky, jejich počet se zvýšil jen o 20 %, příčinou vyššího počtu Slováků pracujících v kraji je přistěhování se za prací. U ostatních cizinců zaměstnaných ve Zlínském kraji se počet liší nepatrně.

V současnosti největší počet cizinců zaměstnává okres Zlín, je to způsobeno především velikostí města a vysokým počtem firem. Cizinci v okrese jsou zaměstnaní především v průmyslovém sektoru, kde pracují jak ve vysoce kvalifikovaných, tak i v nekvalifikovaných pozicích. Nejvyšší nárůst mezi okresy ve Zlínském kraji v roce 2023 zaznamenal okres Zlín, kde jeho počet činil 10 571 osob (viz Tabulka 8), příčinou velkého nárůstu jsou především uprchlíci z Ukrajiny, kterých od roku 2021 v kraji přibýlo 5359. Další velkou skupinou v okrese Zlín jsou osoby ze Slovenska, důvodem je státní hranice, kterou kraj se Slovenskou republikou sdílí. Většina Slováků tak do kraje přijíždí za prací a někteří z nich si kvůli ní i nahlásili v kraji trvalý pobyt. Podle portálu Úřadu práce (2023) jsou v okrese Vsetín cizinci zaměstnávání především ve stavebnictví, která je obecně fyzicky náročná. Cizinci tak významně přispívají k pracovní síle ve stavebních firmách tím, že zaujmají volná pracovní místa. Nejvíce zaměstnaných cizinců v okrese v roce 2022 pochází opět z Ukrajiny a Slovenska. Dále portál Úřadu práce zmiňuje, že v okrese Uherské Hradiště jsou cizinci zaměstnávání především v oblasti služeb, a to z důvodu vysokého počtu restaurací, hotelů a obchodů v této oblasti. Dalším významným odvětvím v okrese je zemědělství, kde se cizinci věnují pěstováním a sklizením plodin. Nejmenší nárůst cizinců ve Zlínském kraji zaznamenal okres Kroměříž, kde jejich počet činil pouze 3 308 osob. Příčinou nízkého nárůstu cizinců v okrese může být velikost kraje a počet pracovních míst.

Tabulka 8 Počet cizinců ve Zlínském kraji v roce 2023

Kraj, okresy	Celkový počet	z toho státní občanství		
		Ukrajina	Slovensko	Vietnam
Česká republika	1 113 698	635 857	117 265	66 297
Zlínský kraj	26 353	16 566	4 464	959
Kroměříž	3 308	2 120	560	185
Uherské Hradiště	6 160	3 697	1 314	271
Vsetín	6 496	4 397	824	165
Zlín	10 571	6 352	1 766	338

Zdroj: ČSÚ (2024, vlastní zpracování)

Z Tabulky 8 je patrné, že v České republice v roce 2023 bylo nejvíce cizinců z Ukrajiny, kterých v ČR bylo víc než polovina z celkového počtu. Do Zlínského kraje se v roce 2023 přistěhovalo 7 803 osob, to je o 5 835 osob méně, než v roce 2022. Nejvyšší počet cizinců ve Zlínském kraji se nachází v okrese Zlín, kde jejich počet činil téměř polovinu z celkového počtu cizinců v kraji. Nejméně cizinců bylo v okrese Kroměříž.

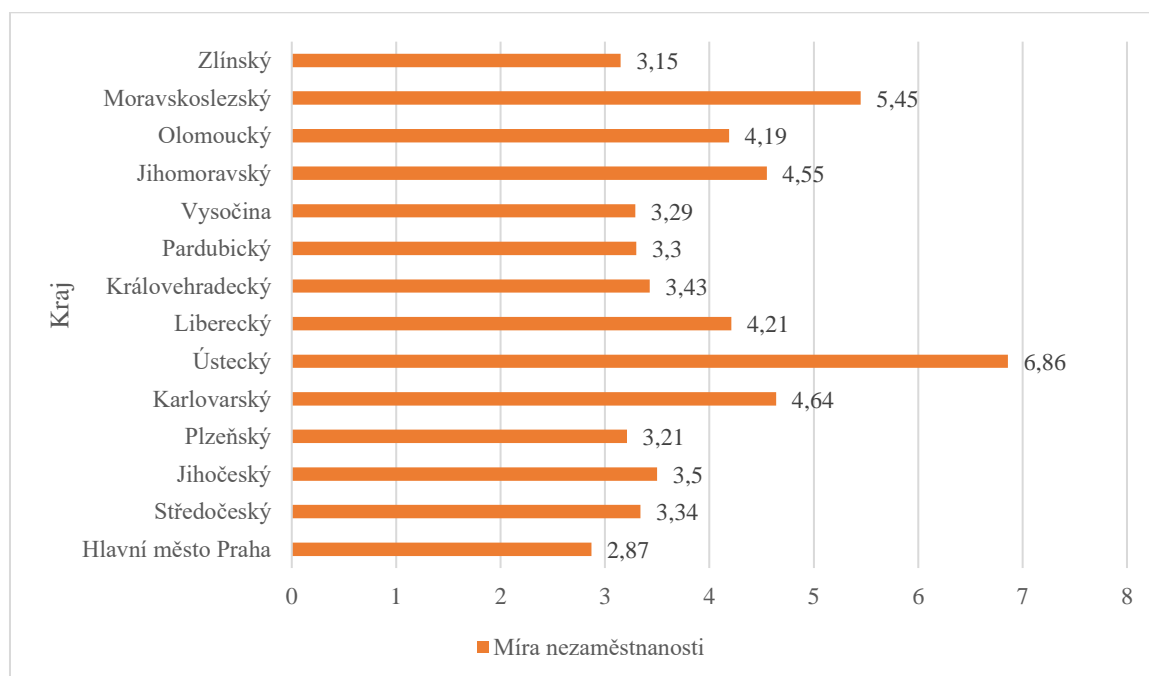
Jedním z důvodů, proč cizinci opouštějí kraj by mohl být nedostatek pracovních příležitostí, dalším problémem by mohly být nízké mzdy, které neumožňují lidem dostatečně vydělat na své živobytí. Cizinci tedy upřednostňují přesun do jiných regionů nebo zahraničí, kde mají lepší příležitosti k získání lépe placené práce.

3.3 Nezaměstnanost ve Zlínském kraji

Tato část práce se zaměřuje na problematiku nezaměstnanosti ve Zlínském kraji a jeho okresech. Nezaměstnanost je závažným problémem, který ovlivňuje ekonomickou situaci v regionu i v životech občanů. Kapitola je podrobně zaměřena na analýzu situace ohledně nezaměstnanosti, a to na vývoj míry nezaměstnanosti, uchazečů o zaměstnání, volných pracovních míst a na nezaměstnanost v jednotlivých okresech Zlínského kraje.

Nezaměstnanost ve Zlínském kraji se už 10 let drží pod průměrem České republiky. ČSÚ (2024) uvádí, že za poslední tři roky kraj projevuje nejnižší podíl nezaměstnanosti ve srovnání s ostatními kraji ČR. Současná míra nezaměstnanosti ve Zlínském kraji patří v České republice k jedné z nejnižších. Podle ČSÚ (2024) počet nezaměstnaných žen v kraji také patřil mezi kraje k jednomu z nejnižších, již sedmnáctý měsíc míra nezaměstnaných žen činila 3,12 %. Podle ČSÚ (2024) v celkem šesti měsících roku 2023 kraj vykazoval nejnižší nezaměstnanost, kdy v dalších pěti měsících byl na druhé pozici a v květnu obsadil až třetí místo. Dále ČSÚ (2023) zmiňuje, že míru nezaměstnaných osob v lednu letošního roku v kraji činil 3,1 %, díky tomu patří mezi kraje s nejnižší mírou nezaměstnanosti v České republice spolu s Prahou (viz Graf 5). Mezi lety 2013 až 2024 nezaměstnanost v kraji klesla o 4,9 procentních bodů. V okresech v roce 2024 nejvyšší míru nezaměstnanosti evidoval okres Vsetín s 3,85 % a nejnižší měl okres Zlín s 2,54 %.

Graf 5 Míra nezaměstnanosti v jednotlivých krajích ČR v roce 2023 (v %)



Zdroj: ČSÚ (2023, vlastní zpracování)

Z Grafu 5 lze vyčíst, že nejvyšší míru nezaměstnanosti v roce 2023 měl Ústecký kraj, kde míra nezaměstnanosti činila 6,86 %, naopak nejnižší míru nezaměstnanosti měla Praha (2,87 %). Dále je zřejmé, že většina krajů v České republice měla poměrně stejnou míru nezaměstnanosti

tj. 3 %, to je i jeden z důvodů, díky kterému v ČR za rok 2023 míru nezaměstnanosti pouze 3,7 %.

ČSÚ (2024) zmiňuje, že za nízkou nezaměstnanost v kraji může převážně zpracovatelský průmysl především strojírenský, gumárenský a plastikářský. Dalším důvodem nízké nezaměstnanosti jsou cizinci, převážnou část tvoří Slováci, z důvodů dostupnosti ze Slovenské republiky a uprchlíci z Ukrajiny.

Podle Úřadu práce (2023) příčiny nezaměstnanosti ve Zlínském kraji zůstávají beze změny, a to i přesto že výkyvy byly způsobené pandemií COVID-19, válečným konfliktem na Ukrajině, prudkým zvýšením cen surovin, energií a inflace. Co se týče zaměstnavatelů, tak ti jsou výrazně závislí na průmyslu ať už zpracovatelském, tak automobilovém.

3.3.1 Uchazeči o zaměstnání

Podle ČSÚ (2024) se na úřadech práce v roce 2023 evidovalo celkem 10 513 uchazečů, v porovnání se stejným obdobím v roce 2013, kdy počet uchazečů činil 33 978 osob, počet uchazečů se rapidně snížil, a to o 23 tisíc tj. 68 % (viz Tabulka 9).

Tabulka 9 Počet uchazečů o zaměstnání a volná pracovní místa ve Zlínském kraji v roce 2013 a 2023

Uchazeči o zaměstnání	2013	2023
Celkem uchazečů	33 978	10 513
z toho ženy	15 900	5 697
Celkem volných pracovních míst	2 217	9 513
Volná pracovní místa na 1 uchazeče	15,3	1,5

Zdroj: ČSÚ (2013-2023, vlastní zpracování)

Z Tabulky 9 je patrné, že z celkového počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání v roce 2023 bylo 5 697 žen, které tvořily 49,5 % z celkového počtu uchazečů a 5 801, tj. 50,5 % tvořili muži. V roce 2013 byl procentuálně stejný počet uchazečů jak mužů, tak i žen. V roce 2023 bylo v kraji celkem 9 513 volných pracovních míst, na jednu pracovní pozici spadalo 1,5 uchazeče, v porovnání s rokem 2013 lze vyčíst je byl nedostatek volných pracovních míst vzhledem k vysokému počtu uchazečů o zaměstnání.

Následující Tabulka 10 znázorňuje věk uchazečů o zaměstnání ve Zlínském kraji v roce 2013 a 2023.

Tabulka 10 Věk uchazečů o zaměstnání ve Zlínském kraji v letech 2013-2023

Věk	2013	2022
Průměrný věk	43	42,7
Do 24	5 710	1 436
25-34	7 309	1 946
35-44	7 794	2 313
45-54	7 495	2 672
55-64	5 653	2 962
65 let a více	17	131

Zdroj: ČSÚ (2013 a 2022, vlastní zpracování)

Z Tabulky 10 je zřejmé, že nejpočetnější skupinu v roce 2023 tvořili uchazeči ve věku 55 až 64 let, kteří z celkového počtu tvořili 15,3 %, dalšími nejpočetnějšími skupinami byli osoby ve věku 45 až 54 let a 35 až 44 let. Po zprůměrování všech věkových skupin činil průměrný věk uchazečů 42,7 let a od roku 2013 tak byli nezaměstnaní o 0,3 roku mladší.

Na úřadech práce byli zaevidováni uchazeči ve věku 15-64 let, přičemž nejpočetnější skupinu tvořili v roce 2023 absolventi a mladiství (viz Tabulka 11). Celkový počet uchazečů v roce 2013 činil 33 978 a v roce 2023 počet byl 11 470, rozdíl mezi desetiletím je rapidně velký, příčinou poklesu o 66 % je aplikace politiky zaměstnanosti, která započala po roce 2013.

Tabulka 11 Počet uchazečů o zaměstnání ve Zlínském kraji a jeho okresech mezi lety 2013-2023

Kraj/ okres	2013			2023		
	Absolventi a mladiství	Občané zdravotně postižení	Dosažitelní uchazeči	Absolvent a mladiství	Občané zdravotně postižení	Dosažitelní uchazeči
Zlínský kraj	2 608	4 133	33 149	3 020	834	10 399
Kroměříž	536	873	6 605	752	174	1 981
Uherské Hradiště	565	1 193	7 553	421	169	2 742
Vsetín	669	1 051	9 474	730	132	3 125
Zlín	838	1 016	9 517	1 117	359	2 551

Zdroj: MPSV (2013 a 2023, vlastní zpracování)

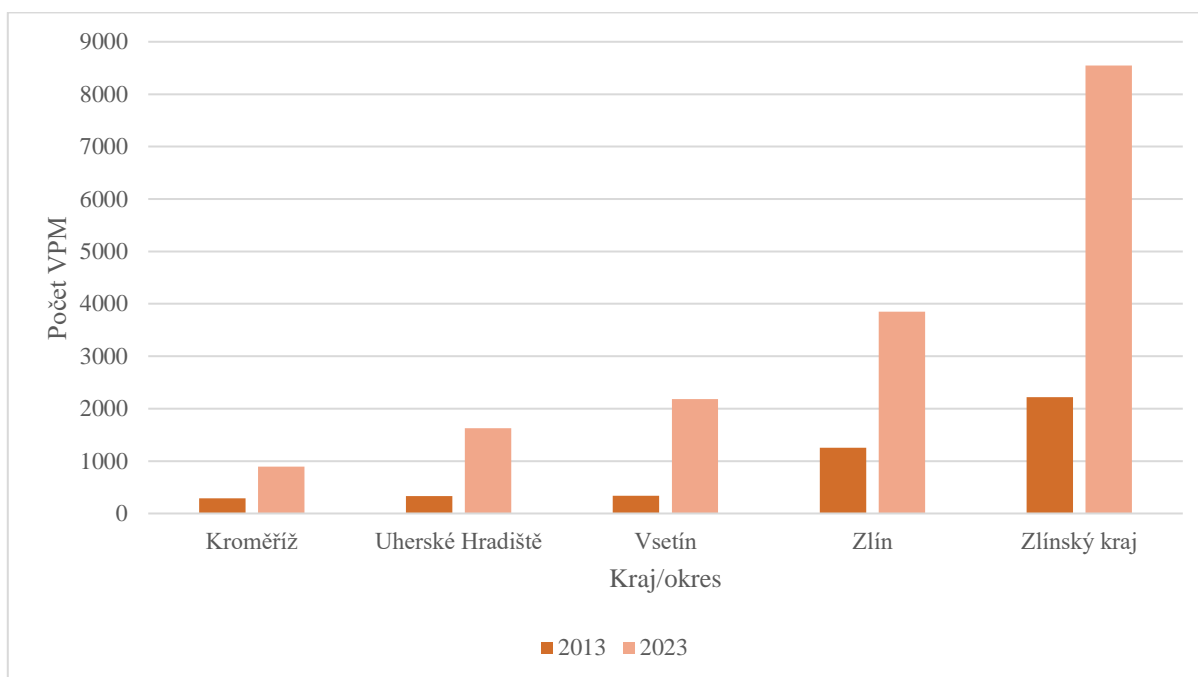
Z Tabulky 11 lze vyčíst, že v roce 2023 nejen že klesl počet uchazečů o zaměstnání, ale také klesl počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání². S tím se pojí také míra nezaměstnanosti. V roce 2023 přibyl počet absolventů a mladistvých, jejich počet vzrostl o 412 uchazečů, tj. 13,6 %, nejvyšší počet míst pro absolventy je v okrese Zlín, důvodem může být množství technických škol, které přijímají studenty v rámci praxe a poté si je tam eventuálně ponechají. Naopak v roce 2023 klesly počty míst pro osoby zdravotně postižené, jejich počet klesl o 3 299 uchazečů, tj. 79,8 %. Z Tabulky 11 lze dále zaznamenat, že největší pokles uchazečů se zdravotním postižením, co se týče okresů Zlínského kraje evidoval okres Vsetín, pokles v roce 2023 činil 919 osob, tj. 87,4 %, vysoký pokles také zaznamenal okres Uherské Hradiště, kde počet klesl o 396, tj. 85,8 %.

3.3.2 Volná pracovní místa

V minulém roce byl trh práce stabilní i přesto, že čelil rostoucím cenám. Úřad práce (2023) uvádí, že se podíl nezaměstnaných z dlouhodobého hlediska pohybuje pod průměrem v porovnání s ČR. Počet nabízených pracovních míst mezi lety klesal, i když podíl nezaměstnaných rostl. V roce 2023 zaměstnavatelé čelili potížím z důvodu poklesu množství zakázek a růstu cen energií a surovin, které se poté promítli v produkci. Podle portálu Úřad práce (2023) zaměstnavatelé hledali rezervy a omezovali spolupráce s personálními agenturami, které pak následovalo ke snižování počtu zaměstnanců. Následující Graf 6 znázorňuje rozdíly mezi okresy a celkovým počtem volných pracovních míst v letech 2013 a 2023. Z Grafu 6 lze zpozorovat, že se trh práce změnil v kraji k lepšímu, příčinou vysokého nárůstu pracovních míst je vznik nových firem, které jsou v kraji podporovány nebo také tím, že je kraj známý svou dlouholetou tradicí v oblasti strojírenství, automobilovém průmyslu, chemie a dalších odvětví týkající se průmyslu.

² Dosažitelný uchazeč o zaměstnání = fyzická osoba, která nemá zaměstnání a osobně požádá ÚP o zprostředkování zaměstnání

Graf 6 Počet volných pracovních míst dle okresu ve Zlínském kraji mezi lety 2013-2023

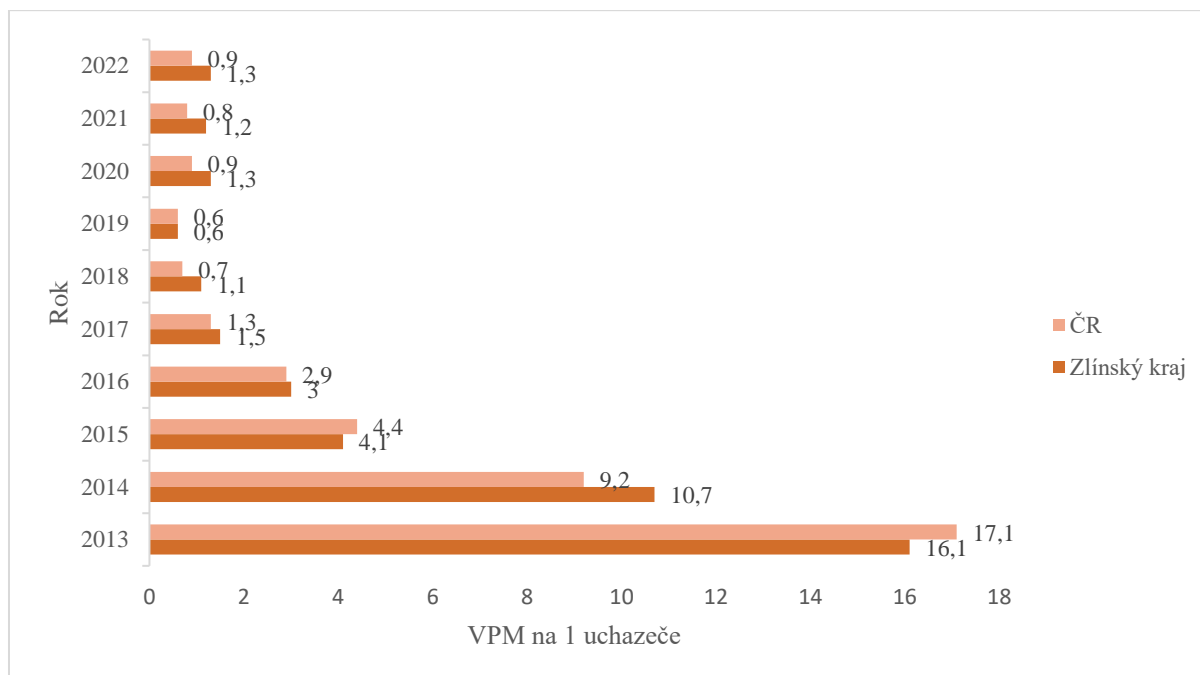


Zdroj: MPVS (2013 a 2023, vlastní zpracování)

V Grafu 6 je znázorněn rozdíl mezi lety 2013 a 2023. Je zcela viditelné, že mezi okresy a celkovým počtem volných pracovních míst ve Zlínském kraji je značný rozdíl. Největší nárůst počtu volných pracovních míst zaznamenal okres Vsetín, kde se jednalo o 84 %, a i přesto Vsetínsko patří k oblastem s nejvyšší mírou nezaměstnanosti. Druhý největší nárůst evidoval okres Zlín, kde jejich počet vzrostl o 64 %, příčinou tak velkého růstu je velký počet zaměstnavatelů v krajském městě. okres Vsetín, kde se jednalo o 84 %.

Podle portálu Úřadu práce (2023) v minulém roce na trhu práce byla zaznamenaná změna na průměrném počtu volných pracovních míst, zatím co v předcházejících pěti letech byl průměrný měsíční stav volných pracovních míst 12 tisíc, minimum bylo v roce 2018, kdy počet VPM činil 8 658 a jeho maximum nastalo v roce 2021, počet VPM byl 13 804 a od roku 2022 se počet pohybuje pod hranicí 10 tisíc. Následující Graf 7 znázorňuje počet volných pracovních míst na jednoho uchazeče ve Zlínském kraji a v ČR mezi lety 2013-2023.

Graf 7 Počet volných pracovních míst na jednoho uchazeče ve Zlínském kraji a v ČR mezi lety 2013-2022



Zdroj: ČSÚ (2013-2022, vlastní zpracování)

Z Grafu 7 je zjevné, že Zlínský kraj se ve sledovaném desetiletí držel lehce nad průměrem volných pracovních míst na jednoho uchazeče ve srovnání s Českou republikou. Nejvyšší počet volných pracovních míst na jednoho uchazeče o zaměstnání byl v roce 2013 a od tohoto roku se počet volných pracovních míst na uchazeče snižuje, důvodem poklesu je používání aktivní politiky zaměstnanosti. Naopak nejnižší počet volných pracovních míst na uchazeče nastal v roce 2019, ve Zlínském kraji i v České republice byl tento počet historicky nejnižší.

3.3.3 Nezaměstnanost podle věku

Průměrný věk ve Zlínském kraji v roce 2022 činil 43,6 roku, nejstarší obyvatelé v kraji žijí v okrese Vsetín, jejich průměr činil 44,2 roku. Z celkového počtu nezaměstnaných největší počet žije v okrese Vsetín, a naopak nejmenší počet žije v okrese Kroměříž. Následující Tabulka 12 znázorňuje počet nezaměstnaných obyvatel ve Zlínském kraji v roce 2022.

Tabulka 12 Počet nezaměstnaných dle věku ve Zlínském kraji v roce 2022

Kraj / region	Věk						Průměrný věk
	do 24 let	25-34	35-44	45-54	55-64	65 a více	
Zlínský kraj	1 446	1 946	2 213	2 672	2 962	131	43,6
Kroměříž	300	350	467	445	562	23	43,2
Uherské Hradiště	416	527	600	714	758	14	43,1
Vsetín	400	587	679	839	897	64	44,2
Zlín	330	482	567	674	745	30	43,9

Zdroj: ČSÚ (2023, vlastní zpracování)

Největší skupinou nezaměstnaných v kraji je skupina ve věku 55-64 let. Tak vysoký počet nezaměstnaných ve věku 55-64 let má několik důvodů, hlavním důvodem jsou především požadavky zaměstnavatelů, jako je například nedostatečná znalost angličtiny nebo práce s počítači. Další početnou skupinou jsou občané ve věku 45-54 let, u kterých jsou velmi totožné příčiny jejich nezaměstnanosti jako u skupiny nezaměstnaných ve věku 55-64 let, nejvyšší podíl 31,4 % lze najít v okrese Vsetín. Třetí nejpočetnější skupinou nezaměstnaných jsou obyvatelé ve věku 35-44 let důvodem mohou být strukturální problémy nebo nedostatečná kvalifikace. Dalším důvodem může být i jejich rodinný stav, lidé v tomto věku mají děti nebo starší příbuzné, o které musí pečovat, a to jim omezuje flexibilitu při hledání práce. Z tabulky 10 lze vyčíst, že nejvyšší podíl nezaměstnanosti v této skupině má opět okres Vsetín, podíl činil 30,6 %. Nejmenší skupinu nezaměstnaných osob tvoří lidé ve věku 65 let a více, důvodem tak malého počtu je většinový odchod do důchodů, jen malé procento lidí v tomto věku chce ještě dále pracovat.

3.3.4 Nezaměstnanost podle vzdělání

Struktura nezaměstnaných podle vzdělání se mezi lety 2013 a 2022 změnila, přesto je největší počet nezaměstnaných se středoškolským vzděláním s vyučením, a to z důvodu vysokého počtu technických škol a průmyslu v kraji. Následující Tabulka 13 znázorňuje počet nezaměstnaných osob ve Zlínském kraji a v ČR podle jejich vzdělání.

Tabulka 13 Počet nezaměstnaných podle vzdělání ve Zlínském kraji a ČR v roce 2013-2022 (v tis. osob)

Vzdělání	2013		2022	
	kraj	ČR	kraj	ČR
Základní	2,9	71,5	2,1	117,4
Středoškolské s vyučením	5,9	163,3	4,3	33,2
Středoškolské s maturitou	3,8	102,9	2	43,2
Vysokoškolské	0,8	31,3	1,1	12,5

Zdroj: ČSÚ (2013 a 2022, vlastní zpracování)

Z Tabulky 13 je zřejmé, že se počet dosaženého vzdělání nezaměstnaných mezi jednotlivými lety ve Zlínském kraji nelišil, zatímco v ČR téměř vše pokleslo. V roce 2013 mělo nejvíce nezaměstnaných ve Zlínském kraji tak v České republice středoškolské vzdělání s vyučením, stejně tak tomu bylo i v roce 2022. Největší rozdíl mezi sledovanými lety byl u vysokoškolského vzdělání, kde rozdíl mezi jednotlivými lety činil ve Zlínském kraji 249 osob. V roce 2022 byl zaznamenán největší pokles u osob se středoškolským vzděláním s maturitou, kde počet nezaměstnaných klesl ve Zlínském kraji o 1 868 osob, tj. 48 %, zatímco v ČR rapidně klesl i počet nezaměstnaných se středoškolským vzděláním s vyučením, tento pokles byl mezi lety nejvyšší, jednalo se o téměř 80 % pokles.

Rizikové skupiny

Vývoj počtu nezaměstnaných z vybraných skupin byl v roce 2022 nebyl v porovnání s rokem 2013 až moc příliš příznivý. I přesto, že se situace na trhu práce ve Zlínském kraji zlepšuje a její míra nezaměstnanosti patří k jedné z nejnižších v České republice, lze konstatovat, že problémové skupiny jsou na tom oproti roku 2013 hůř. Z následující Tabulky 14 lze vyčíst, že se nejlépe v roce 2022 vedlo osobám s evidencí delší než 5 měsíců, jejich podíl se snížil o 18,8 p.b. V ostatních skupinách v porovnání s rokem 2013 byl v roce 2022 zaznamenán růst, největší růst byl evidován v kategorii osoby nad 50 let, kde jejich nárůst činil 21,7 p.b.

Tabulka 14 Rizikové skupiny uchazečů ve Zlínském kraji mezi lety 2013-2022

Rizikové skupiny	Celkem			
	2013		2022	
	celkem	v %	celkem	v %
Uchazeči celkem	33 978	x	11 470	x
Z toho:				
uchazeči s evidencí nad 5 měsíců	20 522	60,4	4 773	41,6
osoby se ZP	4 133	12,2	1 830	16,0
osoby pečující o děti do 15 let věku	3 942	11,6	2 125	18,5
osoby do 30 let věku	5 710	16,8	2 361	20,6
osoby nad 50 let	5 670	16,7	4 401	38,4

Zdroj: Úřad práce (2013 a 2022, vlastní zpracování)

Dle Tabulky 14 se uchazeči s evidencí nad 5 měsíců podílí na celkovém počtu nezaměstnaných ze 41,6 %, mezi lety 2022 a 2013 se jejich nezaměstnanost snížila o 18,8 %. Po období pandemie COVID-19 se vše vrátilo zpátky do normálu a bylo možné umístit na trh práce osoby, které měly zájem o delší evidenci. Ohroženou kategorií byly v roce 2022 osoby pečující o děti do 15 let věku, většinou to jsou ženy, které čerpaly mateřskou či rodičovskou dovolenou a díky tomu přišly o pracovní schopnost se vrátit zpět na trh práce, a to jim komplikuje péči o děti. Podle portálu Úřadu práce (2023) byli uchazeči o zaměstnání podporováni formou společensky účelných pracovních míst a byli umisťováni až po 424 dnech evidence, na vedlejší pracovní

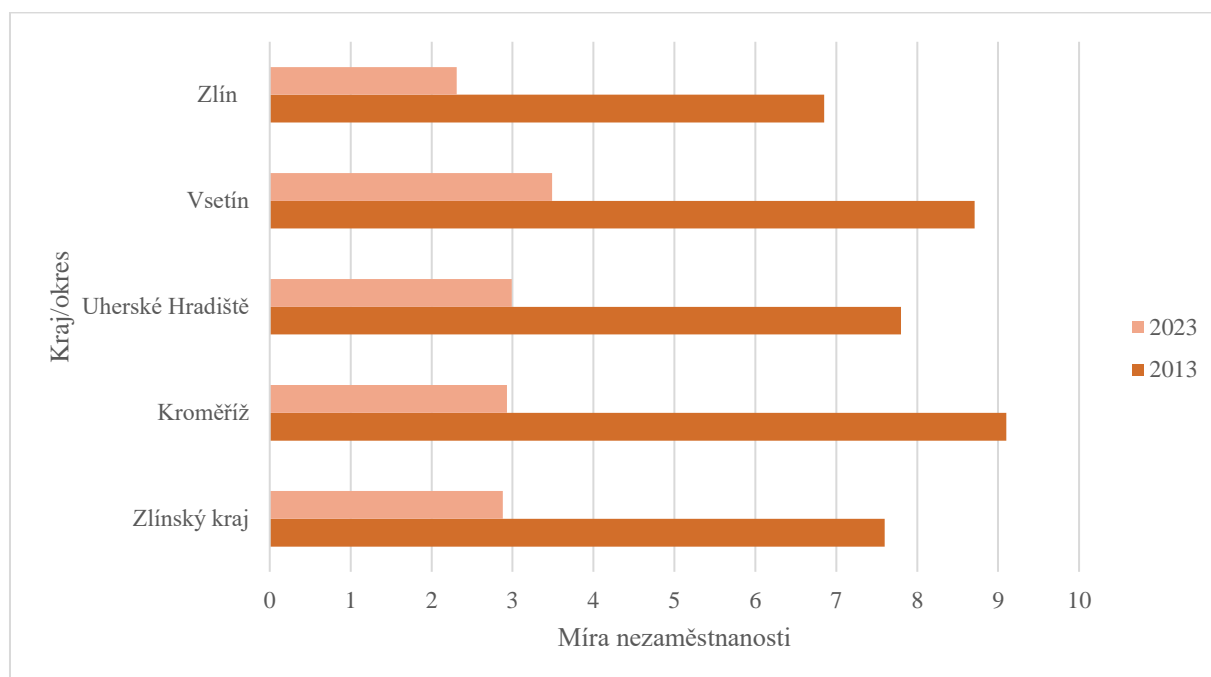
poměr uchazeči o zaměstnání nastupovali s průměrnou evidencí 346 dnů. Dále Úřad práce zmiňuje, že doba evidence patřila k jednomu z rizikových faktorů při podpoře formou společensky účelných pracovních míst v okresních projektech. Dále Úřad práce uvádí, že se často nezaměstnanost slučuje s dalšími faktory jako je nedostatečné vzdělání, věk, péče o dítě či o postiženého. Další nejpočetnější skupinou v roce 2022 byli uchazeči o zaměstnání, kteří měli nad 50 let, jejich podíl se zvýšil mezi lety o 21,7 procentních bodů.

Dále je z Tabulky 14 zřejmé, že mezi další rizikové skupiny patří uchazeči se zdravotním postižením, kteří patří ve Zlínském kraji k nejvíce problémové skupině. V porovnání s Českou republikou je jejich podíl v dlouhodobém měřítku nadprůměrný a co se týče jednotlivých okresů, tak je jejich podíl ještě vyšší. Podle portálu Úřadu práce (2023) se podíl osob se zdravotním postižením v průměru pohyboval mezi 17,6 %, v porovnání s průměrem v rámci celé České republiky byl podíl ve Zlínském kraji o 3 %. Největší podíl nezaměstnaných zdravotně postižených osob v jednotlivých okresech Zlínského kraje byl na tom v roce 2022 nejhůř okres Uherské Hradiště, kde jeho podíl činil v průměru 22,1 %. Poslední problémovou skupinou jsou osoby pečující o děti do 15 let věku její podíl ve Zlínském kraji činil 18,5 % ve srovnání s ČR s podílem 17,3 % je její hodnota opět nadprůměrná. Podle Úřadu práce (2023) se převážně jedná o osoby s průměrným věkem 39 let. Tito uchazeči o zaměstnání nemají žádné komplikace si najít práci, jediným negativním faktorem jsou časové možnosti, jak sladit práci s péčí o dítě. Dále Úřad práce uvádí, že řešením problému s časem u tohoto typu nezaměstnaných osob může být práce na krátký úvazek, ale s tím je spojena i nižší mzda, což je docela problematické, protože Zlínský kraj patří ke krajům, které mzdu mají nejnižší.

3.3.5 Nezaměstnanost v jednotlivých okresech

Ve Zlínském kraji lze najít čtyři okresy – okres Vsetín, Kroměříž, Uherské Hradiště a Zlín. I přesto, že kraj patří mezi kraje s nejnižší nezaměstnaností v celé České republice, existují v něm okresy, které mají svou nezaměstnanost vyšší, než by se očekávalo. Následující Graf 8 znázorňuje míru nezaměstnanosti v letech 2013 a 2023 v jednotlivých okresech Zlínského kraje.

Graf 8 Míra nezaměstnanosti v okresech Zlínského kraje mezi lety 2013-2023



Zdroj: ČSÚ (2013 a 2023, vlastní zpracování)

Z Grafu 8 lze zpozorovat, že dlouhodobě nejvyšší nezaměstnanost evidují okresy Kroměříž a Vsetín, pod průměrem se nachází okres Zlín a Uherské Hradiště. Dále je z Grafu 8 viditelné, že v roce 2013 Zlínský kraj stejně, jako celá Česká republika bojoval s vysokou nezaměstnaností, průměrná hodnota v roce 2013 činila 8,3 %, zatímco v roce 2023 vykazuje jednu z nejnižších v ČR a to 2,09 %. Z dlouhodobého hlediska lze říci, že okres Vsetín a Kroměříž se řadí mezi regiony s nejvyšší nezaměstnaností v kraji, důvodem je nedostatek kvalifikovaných pracovníků. Naopak okres Zlín je regionem s dlouhodobě nejnižší nezaměstnaností mezi okresy. Podle ČSÚ (2024) se v roce 2023 okres umístil na osmé příčce ze všech okresů podle nejnižšího procentuálního bodu a s velkým odstupem se pak na 24. místě objevují okresy Kroměříž a Uherské Hradiště a ze všech okresů v kraji je na tom nejhůře okres Vsetín, který se objevil až na 41. místě.

Další rozdělení nezaměstnanosti v jednotlivých okresech lze podle územně správních celků, jako jsou obce s rozšířenou působností. ČSÚ (2024) uvádí, že nejnižší nezaměstnanost v okrese Zlín eviduje obec Luhačovice, kdy její procentní bod v roce 2023 činil 1,68 %, dále Valašské Klobouky s 1,86 % a Otrokovice s 2,06 %. Dále ČSÚ zmiňuje, že na druhé straně žebříčku se umístila Bystřice pod Hostýnem, která se nachází v okrese Kroměříž a její procentní bod činil 3,40 % a následuje Valašské Meziříčí spolu se Vsetínem, kde jejich procentní bod činil 3,34 %. Dále ČSÚ uvádí, že Vsetínsko patří k oblastem, které je ve Zlínském kraji již dlouhodobě problematické.

Okres Zlín

Nezaměstnanost v okrese Zlín patří již dlouhodobě k nejnižší ve Zlínském kraji. V roce 2023 se okres umístil na osmé příčce ze všech okresů České republiky podle nejnižšího procentuálního bodu. I přesto, že okres vykazuje nejnižší nezaměstnanost, existují v něm oblasti, které jeho snížení hodnoty zabraňují, jedná se konkrétně o Valašské Klobouky. Příčinou

nezaměstnanosti je špatná dopravní dostupnost a nedostatek zaměstnavatelů. Následující Tabulka 15 ukazuje vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Zlín mezi lety 2013-2023.

Tabulka 15 Míra nezaměstnanosti okres Zlín mezi lety 2013-2023 (v %)

	2013	2016	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Nezaměstnanost	6,85	4,37	2,15	2,5	2,6	2,8	2,09	2,3

Zdroj: MPSV (2013-2023, vlastní zpracování)

Z Tabulky 15 lze zpozorovat, že v okrese byla nejvyšší nezaměstnanost v roce 2013 za tuto vysokou nezaměstnanost může nízký počet zaměstnavatelů. Od roku 2013 se nezaměstnanost postupně snižuje, v posledních dvou letech je však hodnota konstantní. Podle stránek Úřadu práce (2013-2023) je příčinou rapidního poklesu mezi lety 2013 a 2016 je působení politiky zaměstnanosti, která se začala po roce 2013 používat. Dále Úřad práce uvádí, že v roce 2018 byla stále v okrese vysoká nezaměstnanost, její příčinou byl nedostatek kvalifikovaných pracovníků, kteří by mohli pracovat ve strojírenství, plastikářského a gumárenského průmyslu, kde se jejich počet pracovních míst zvyšoval. V roce 2018 se nezaměstnanost snížila nejvíce za celou sledovanou dobu, mzdy se v roce zvýšily a díky tomu přilákaly obyvatele z okrajových částí kraje, kteří se v okrese ucházeli o práci. Mezi lety 2019 až 2021 se situace v okrese relativně stabilní, důvodem bylo zveřejňování volných pracovních míst vhodných pro cizince s minimálními nároky na zaměstnání. Podle Úřadu práce (2013-2023) zaměstnavatelé zaplňovali svá nabízená pracovní místa nejen místními obyvateli, ale také cizinci, kteří do kraje přilákala nabídka práce, která vyžadovala minimální vzdělání. V roce 2022 je podíl nezaměstnanosti nejnižší od roku 2013. Důvodem vysokého poklesu nezaměstnanosti bylo zvýšení počtu cizinců, kteří zde přišli převážně z Ukrajiny kvůli vzniklému válečnému konfliktu. Cizinci tak zaplnili veškeré neobsazené pracovní pozice a dopomohli tak ke snížení nezaměstnanosti. V roce 2023 opět hodnota nezaměstnanosti vrostla k relativnímu “normálu”, příčinou je odchod cizinců z kraje, kteří zde byli dočasně zaměstnání, většina z nich odešla za lepší práci a převážně mzdou, a tak začaly vznikat opět volné pracovní pozice. V okrese začal přetrvávat nedostatek pracovníků hlavně v průmyslu gumárenském, plastikářském a v autodopravě. Tyto průmysly zažívaly mezi lety 2022 a 2023 mírný pokles jak už cenový, kdy vzrostly ceny vstupních surovin, tak i zaměstnanecký, i přesto, že zaměstnavatelé stejně jako v předchozím roce zaměstnali větší počet občanů Ukrajiny.

Okres Vsetín

Okres Vsetín patří v kraji mezi okresy s nejvyšší nezaměstnaností, ačkoliv se mezi lety podíl nezaměstnanosti zmenšoval, stále je podíl nejvyšší. Vsetínsko stále bojuje s ekonomickými problémy, které v okrese přetrvávají již desetiletí. Nejvyšší hodnoty v roce 2023 eviduje Vsetín a Valašské Meziříčí, kde jejich podíl činil 3,54 % a 3,34 %. K obtížné situaci také přispívá špatná dopravní dostupnost. Následující Tabulka 16 zachycuje míru nezaměstnanosti v okrese Vsetín mezi lety 2013-2023.

Tabulka 16 Míra nezaměstnanosti okres Vsetín mezi lety 2013-2023 (v %)

	2013	2016	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Nezaměstnanost	8,71	6,31	3,07	2,97	3,4	4,0	3,17	3,12

Zdroj: MPSV (2013-2023, vlastní zpracování)

Dle Tabulky 16 je patrné, že v okrese Vsetín byla v roce 2013 nezaměstnanost ze všech let nejvyšší. Podle stránek Úřadu práce (2014) byla nezaměstnanost způsobena především hromadným propouštěním, které nastalo z důvodu ukončení činnosti podniku s vysokým počtem zaměstnanců, důležitou roli hraje i špatná doprava. Dále Úřad práce uvádí, že mezi lety 2013 a 2016 podíl nezaměstnanosti mírně klesl z důvodu dostatečného počtu pracovních míst, avšak stále významní zaměstnavatelé evidovali snížení zaměstnanců z důvodu přechodu k menším podnikům. Dle Úřadu práce (2019) v roce 2018 nastalo navýšení nabídky volných pracovních míst, díky zvýšení kapacity podniků. Okres Vsetín v roce 2019 zaznamenal nejnižší podíl nezaměstnanosti mezi sledovanými lety. I přesto, že v roce 2020 panovala v České republice pandemie COVID-19 si okres Vsetín udržel svůj podíl nezaměstnanosti v nízkých hodnotách hlavně díky programu Antivirus, který se začal využívat. V roce 2020 si pracovníci ve výrobě snadno a rychle po propuštění najdou práci. V roce 2021 nastaly mírné poklesy zaměstnanců v automobilovém průmyslu a důsledku doznívající krize po pandemii COVID-19. Podle Úřadu práce (2022) v roce 2021 dále okres zaznamenal poměrně velký nárůst zdravotníků, po které byla v pandemii poptávka a také nárůst nastal v průmyslu potravinářském. Největší zaměstnavatel ON SEMICONDUCTOR CZECH REPUBLIC, s. r. o. zaznamenal v roce 2021 zvýšenou poptávku po čipech, které vyrábí. Dále Úřad práce na svých stránkách uvádí, že v roce 2022 nastal mírný pokles zaměstnanců v automobilovém průmyslu z důvodu pokračující krize po pandemii COVID-19 a díky tomu se také snížila produkce, nabídka pracovních míst není dostačující hlavně v průmyslu a ve službách. Dle stránek Úřadu práce (2023) v roce 2022 dochází také k vysokému ukončování či přerušování živností i v případě dlouholetých OSVČ. Úřad práce (2024) uvádí, že v roce 2023 na nezaměstnanost hlavně působil nárůst cen energií, vysoká inflace a růst cen surovin, největší dopad to má na potravinářský průmysl a energicky náročných odvětvích.

Okres Kroměříž

Podle portálu Úřadu práce (2023) je v okrese Kroměříž je nejrizikovější oblast Morkovice-Slížany a nejlépe si na tom vede oblast Koryčansko. Obě tyto oblasti se nachází pověrně blízko sebe, a i přesto je na tom jedna z nezaměstnaností mnohem hůře než druhá. Příčinou nezaměstnanosti v okrese je převážně špatná dopravní dostupnost a nedostatek pracovních příležitostí. Souvisí s tím také ukončení firem s vysokým počtem zaměstnanců, dalším důvodem zvýšení nezaměstnanosti bylo ukončení střední školy, která se sloučila s kroměřížskou hotelovkou. I když se na Kroměřížsku snaží nabízet pracovní místa, stále občané raději volí variantu dojíždění do okolních krajních měst. Následující Tabulka 17 znázorňuje míru nezaměstnanosti v okrese Kroměříž mezi lety 2013-2023.

Tabulka 17 Míra nezaměstnanosti okres Kroměříž mezi lety 2013-2023 (v %)

	2013	2016	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Nezaměstnanost	9,1	6,37	3,14	2,62	3,1	3,2	2,70	2,86

Zdroj: MPSV (2013-2023, vlastní zpracování)

Dle Tabulky 17 v roce 2013 je situace s nezaměstnaností mezi jednotlivými okresy nejhorší. Úřad práce (2014) uvádí, že za příčinou vysoké nezaměstnanosti je především nedostatek pracovních míst. Portál Úřad práce (2017) popisuje, že v roce 2016 je v okrese nadměrné množství zaměstnanců nad 55 let, který se v budoucnu musí řešit pomocí generační změny. Tito zaměstnanci jsou převážně zaměstnáni v odvětvích jako je stavebnictví, strojírenství a zdravotnictví. Dle Úřadu práce (2019) v roce 2018 okres začal řešit generační změny v jednotlivých odvětvích, avšak v dělnických odvětvích pracovníci chybí, a to konkrétně v nepřetržitých provozech a ve směnách. Portál Úřadu práce (2020) uvádí, že v roce 2019 je míra nezaměstnanosti ve sledovaném období v okrese nejnižší, ale i přesto okres trápí nedostatek pracovníků ve výrobních odvětvích pokračuje. Dále úřad práce uvádí, že v roce 2020 okres opět přemýšlí o generační obměně, především v oblasti zdravotnictví, zemědělství, sociálních služeb a strojírenství, pokud obměna situaci nezlepší, bude se týkat i školství. Okres stále trpí nedostatkem pracovníků ve výrobních firmách, při obsazování míst ve směnných a nepřetržitých provozech, důvodem jsou podprůměrné mzdy, které ve většině případů odpovídají minimální nebo zaručené mzdě. Dle portálu Úřad práce (2022) uvádí, že v roce 2021 i přes problémy vzniklé pandemií COVID-19 je situace stabilní. Dále zmiňuje, že všechny odvětví budou procházet generační obměnou a v budoucnu se očekává nahrazování zaměstnanců odcházejících do důchodu. Úřad práce (2023) uvádí, že se v roce 2022 zjišťují dopady pandemie COVID-19, které se jednaly především prodloužení dodacích lhůt. Dále Úřad zmiňuje, že se v průběhu roku 2022 k dodacím lhůtám přidala inflace a růst cen energií, to způsobilo problémy s odběrateli a v některých případech i rušení objednávek. V roce 2023 se okres potýkal se stejnými problémy jako v roce předchozím.

Okres Uherské Hradiště

Okres Uherské Hradiště patří k oblastem s relativně nižší nezaměstnaností ve srovnání s ostatními kraji ve Zlínském kraji, i přesto jeho podíl nezaměstnaných činil 2,79 %. V tomto okrese byla v minulosti nejvíce riziková oblast Chříby. V průběhu let místní obyvatelé spíše dojížděli za prací, než aby v okrese pracovali. V tomto okrese jako jediném v kraji je dobrá dopravní dostupnost do oblastí s výrobními firmami. Následující Tabulka 18 zachycuje míru nezaměstnanosti v okrese Uherské Hradiště mezi lety 2013-2023.

Tabulka 18 Míra nezaměstnanosti okres Uherské Hradiště mezi lety 2013-2023 (v %)

	2013	2016	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Nezaměstnanost	7,8	4,65	2,38	2,25	2,6	3,0	2,64	2,79

Zdroj: MPSV (2013-2023, vlastní zpracování)

Z Tabulky 18 vyplývá, že i v okrese Uherské Hradiště byla nezaměstnanost v roce 2013 nejvyšší za celou sledovanou dobu, a i přesto patřil k okresům s druhou nejnižší nezaměstnaností v kraji.

Portál Úřad práce (2017) uvádí, že v roce 2016 má okres nedostatek pracovníků, a to především v dopravním průmyslu a strojírenství. Dále Úřad zmiňuje, že okres očekává navyšování pracovních míst pro zaměstnance ve stavebnictví, a to díky EU, která přislíbila okresu peníze. I přesto, že je hodnota nezaměstnanosti v roce 2019 nejnižší za celé sledované desetiletí, Úřad práce (2020) uvádí, že má okres stále nedostatek pracovníků, a to konkrétně ve strojírenství a výrobním průmyslu. Dále Úřad práce zmiňuje, že v roce 2020 a v roce 2021 stále pokračuje nedostatek pracovníků ve strojírenství, kde se pokouší nedostatek řešit zaměstnáváním cizinců, na druhou stranu přibyl velký počet volných pracovních míst pro pomocné pracovníky ve výrobě i pro řidiče nákladních aut. Portál Úřadu práce (2023) uvádí, že v roce 2022 a 2023 byla situace stále stejná, změnily se jen požadavky zaměstnavatelů, pro jednotlivé pozice ve strojírenství a ve výrobě.

Problémové regiony

I přesto, že Zlínský kraj patří ke krajům s nejnižší nezaměstnaností existují v něm regiony, které mají poměrově vyšší procento její míry. Následující Tabulka 19 ukazuje 5 regionů, ve kterých byla nezaměstnanost ve Zlínském kraji v roce 2023 nejvyšší. Jeden z regionů je okres Vsetín, který svým podílem nezaměstnaných tvoří 3,54 %.

Tabulka 19 Regiony ve Zlínském kraji s nejvyšší nezaměstnaností v roce 2023

Nejvyšší nezaměstnanost	
Region	Podíl nezaměstnaných (v %)
Vsetín	3,54
Morkovice-Slížany	3,42
Bystřice p. Hostýnem	3,40
Valašské Meziříčí	3,34
Staré Město	3,19

Zdroj: ÚP (2024, vlastní zpracování)

Dle Tabulky 19 ve Vsetíně převládá průmysl automobilový, elektrotechnický, strojírenský a dřevařský. Podle portálu Úřadu práce (2023) zde sídlí největší zaměstnavatelé, a to konkrétně v původní průmyslové oblasti bývalé Zbrojovky ve Vsetíně, v Jablůnce a nejnovější sídlo mají v průmyslové zóně Vsetín-Bohrky. V regionu sídlí firma Kayaku Safety Europe, a.s., která zaměstnává přibližně 1000 zaměstnanců, to jí dělá největšího zaměstnavatele nejen v okrese Vsetín, ale také v celém Zlínském kraji. V okrese Vsetín se nachází i další město, které má vysoký podíl nezaměstnaných (3,54 %) a to je Valašské Meziříčí. ÚP zmiňuje, že i když je ve Valašském Meziříčí nabízeno velké množství volných pracovních míst, firmy se stále potýkají s nedostatkem zaměstnanců, tento problém odstraňují pomocí zaměstnávání zahraničních osob. Dále portál Úřadu práce uvádí je, že finanční hodnocení je v regionu velmi nízké a často se tak jedná o minimální mzdu. K největším zaměstnavatelům patří DEZA, a. s., která se zabývá chemickým průmyslem a MP Krásno, a. s., která se zabývá potravinářským průmyslem. Podle stránek ÚP (2023) patří Valašské Meziříčí mezi regiony Vsetínska k jednomu, ve kterém je rozvinut i cestovní ruch. Morkovice-Slížany se svým podílem 3,42 % nezaměstnaných patří také k oblastem s vysokou nezaměstnaností v kraji. V oblasti je potřeba, aby místní obyvatelé

měli auta, důvodem jsou malé obce, se kterých se region skládá, a kvůli tomu rostou náklady všech rodin, obzvláště u rodin, které mají nízký příjem může tato potřeba komplikovat život. V regionu se nelze najít příliš mnoho pracovních příležitostí, a tak obyvatelé raději za prací dojíždí do okolních měst jako je Kroměříž nebo Hulín. Bystřice pod Hostýnem se svým podílem nezaměstnanosti 3,40 % zaujímá v kraji čtvrté místo s nejvyšším podílem.

3.4 Využití politiky zaměstnanosti ve Zlínském kraji

V této poslední kapitole bude podrobně definována politika zaměstnanosti ve Zlínském kraji, konkrétně budou podrobně popsány nástroje aktivní politiky a její projekty v rámci Zlínského kraje. Aktivní politika zaměstnanosti má za úkol pomoci uchazečům k návratu do zaměstnání. Nástroje aktivní politiky pomáhají především osobám, které jsou evidované na příslušném úřadu práce v České republice, a to převážně osobám se zdravotním postižením, absolventům bez praxe nebo osobám, které jsou již dlouho v evidenci a stále si nemohou najít zaměstnání.

3.4.1 Aktivní politika zaměstnanosti ve Zlínském kraji

Aktivní politika ve Zlínském kraji je převážně zaměřena na podporu vzdělání a odborného rozvoje. Kraj investuje do vzdělávacích programů a kurzů, které jsou určeny pro zaměstnance, nezaměstnané osoby a mladistvé, aby získali potřebnou kvalifikaci pro uplatnění na trhu práce. Kromě programů a kurzů kraj podporuje spolupráci mezi školou a podniky tak, aby byla zajišťována odborná praxe, převážně pro studenty technických škol.

Portál Úřadu práce (2023) uvádí, že poskytování aktivní politiky zaměstnanosti bylo v roce 2022 financováno ze dvou zdrojů, ze státního rozpočtu a z Evropského sociálního fondu (ESF). Celková výše v roce 2022 byla poměrně stejná jako v roce 2013, rozdíl mezi jednotlivými lety byl jen o 0,3 %. (viz Tabulka 20). Podle portálu Úřadu práce (2023) nastala v roce 2022 problematická situace, kraji nebyl schválen státní rozpočet, takže musel v prvním čtvrt roce pracovat v režimu státního provizoria. Dále Úřad práce uvádí, že dalším problémem, který v roce 2022 nastal, byla situace na trhu práce, kterou ovlivnil válečný konflikt na Ukrajině a také růst cen surovin, energií a inflace.

Tabulka 20 Výdaje na politiku zaměstnanosti ve Zlínském kraji v letech 2013-2023 (v tis. Kč)

Výdaje na PZ	2013	2015	2018	2022	2023
Celkové výdaje ČR	17 929 288	22 521 725	18 891 482	23 511 714	23 635 959
Z toho:					
Aktivní politika	23,7 %	42,9 %	22,9 %	14,6 %	8,8 %
Pasivní politika	53,9 %	36,8 %	39,9 %	42,0 %	44,3 %
Celkové výdaje kraj	1 112 746	1 331 340	957 168	1 108 999	1 050 173
Z toho:					
Pasivní politika	51,3 %	34,7 %	42,2 %	43,7 %	49,5 %
Aktivní politika	29,8 %	49,4 %	25 %	12 %	12 %
Podpora OZP	17,3 %	15,2 %	30,6 %	35,9 %	36,9 %
Insolvence	1,4 %	0,5 %	2,1 %	0,5 %	1,5 %
Program Antivirus	-	-		8,2 %	-

Zdroj: MPSV (2013-2023, vlastní zpracování)

Z Tabulky 20 lze vyčíst, že nejvyšší celkové výdaje na politiku zaměstnanosti ve Zlínském kraji byly v roce 2015, zatímco v České republice byly nejvyšší výdaje v roce 2023. Také si lze všimnout, že v kraji i v České republice v roce 2015 byly nejvyšší výdaje za aktivní politiku zaměstnanosti z celého sledovaného období, v tomto roce došlo k vysokému poklesu nezaměstnanosti v kraji, z toho lze usoudit, že nástroje politiky zaměstnanosti začaly fungovat více než dobře. Za všech sledovaných let bylo ve Zlínském kraji nejméně prostředku použito v roce 2018, zatímco v České republice byly v roce 2013, přičemž nejvyšší výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti byly v roce 2015 a nejnižší v roce 2023.

Z Tabulky 20 je dále patrné, že největší rozdíly byly převážně u výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti a výdaje týkající se podpory zaměstnávání osob zdravotně postižených. V roce 2013 ve Zlínském kraji byly výdaje na podporu OZP nižší o téměř 20 procentních bodů než v roce 2023. V roce 2013 se začalo řešit snižování vysoké míry nezaměstnanosti a díky tomu se začaly zvyšovat také výdaje na jejich podporu. Ve Zlínském kraji v průběhu sledovaných let se nejvíce využívala pasivní politika zaměstnanosti, její nejvyšší využití bylo v roce 2013, ale také v roce 2023, kde jejich podíl byl téměř totožný. Nejméně výdajů mezi lety 2013 až 2023 v kraji šlo do výdajů insolvence, podíl se pohyboval v průměru okolo 1 %. Od roku 2020, kdy na světě začala pandemie COVID-19, využívat program Antivirus, který pomohl podnikům nahradit jejich ušlý zisk. Portál Úřadu práce (2020-2022) uvádí, že v průběhu let jeho využívání klesalo, na začátku v roce 2020 výdaje představovaly 1 353 699 tisíc Kč, a již v roce 2022 dosahovaly částky pouze 91 919 tisíc Kč, jeho využití tak kleslo o 93 %, v roce 2022 byl tento program ukončen.

3.4.2 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti využívané ve Zlínském kraji

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření, které zvyšují zaměstnanost, k nejvyužívanějším nástrojům patří:

- veřejně prospěšné práce;
- společensky účelná pracovní místa vyhrazená;
- regionální mobilita;
- společensky účelný pracovní místa za účelem výkonu SVČ;
- opatření na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Tyto nástroje podporují uchazeče o zaměstnání, kteří si nemohou najít práci bez jejich využití. Následující Tabulka 21 zachycuje počet umístěných osob v rámci jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti ve Zlínském kraji v letech 2013-2023.

Tabulka 21 Počet umístěných osob v rámci jednotlivých nástrojů APZ ve Zlínském kraji v letech 2013-2023

Nástroje APZ	2013	2015	2018	2022	2023
Veřejně prospěšné práce	309	1 940	894	262	297
SÚPM - vyhrazená místa	418	3 682	703	251	189
SÚPM - SVČ	80	157	81	49	55
Rekvalifikace	2 976	1 264	729	250	345
Chráněná pracovní místa	39	1 785	177	33	25

Zdroj: MPSV (2013-2023, vlastní zpracování)

Z Tabulky 21 lze vypožorovat, že v roce 2013 byl nejvyšší počet míst pro uchazeče v jednotlivých nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti. Nejnižší počet všech míst byl v roce 2022, příčinou tak nízkého počtu byla pandemie COVID-19, kde v tomto období se uzavíraly podniky a díky tomu se i zastavila rekvalifikace a s ní další použitelné nástroje.

Nejvyšší pokles míst byl u rekvalifikace mezi lety 2013 až 2023, kde pokles činil 2 631 míst, další početnou skupinou byly společensky účelných pracovních míst vyhrazených, kde mezi lety 2013 a 2023 činil jejich pokles 54,7 %, stejně tak klesly počty společensky účelných pracovních míst pro osoby samostatně výdělečně činné, počet klesl o 31 %, avšak nejnižší jejich počet nastal v roce 2022, opět důvodu pandemie COVID-19.

Součástí politiky zaměstnanosti jsou také rizikové skupiny, které mají problém sehnat vhodné pracovní místo na trhu práce. Následující tabulka 22 ukazuje počet uchazečů z ohrožených skupin na trhu práce mezi lety 2013-2023.

Tabulka 22 Počet osob z ohrožených skupin ve Zlínském kraji mezi lety 2013-2022

Ohrožené skupiny	2013	2015	2018	2022
Celkem ohrožených osob	33 978	23 874	10 954	11 470
Z toho:				
uchazeči s evidencí nad 5 měsíců	60,4 %	56,6 %	39,2 %	41,6 %
osoby se ZP	12,2 %	15,0 %	18,7 %	16,0 %
osoby pečující o děti do 15 let věku	11,6 %	17,1 %	18,6 %	18,5 %
osoby do 30 let věku	28,0 %	23,2 %	20,2 %	20,6 %
osoby nad 50 let	28,3 %	33,5 %	39,3 %	38,4 %
osoby pobírající dávky	19,6 %	27,8 %	13,5 %	13,8 %

Zdroj: MPSV (2013-2022, vlastní zpracování)

Z Tabulky 2 je zřejmé, že nejpočetnější ohroženou skupinou jsou uchazeči s evidencí nad 5 měsíců, jejich nejvyšší počet byl v roce 2013. Dalšími nejvíce početnými skupinami jsou uchazeči do 30 let věku a také osoby nad 50 let, jejichž počet se postupem času snižoval, hlavně díky rekvalifikaci, která se začala nejvíce používat po roce 2013. Nejnižší podíl celkových ohrožených osob nastal ve sledovaném období v roce 2018. Od roku 2013 se rapidně snížil počet osob pobírající dávky, kde jejich pokles činil 5,8procentních bodů. Osob pečujících o děti do 15 let věku bylo nejméně v roce 2013 a nejvíce v roce 2018, jejich rozdíl činil 7procentních bodů. Uchazečů se zdravotním postižením se registrovalo nejvíce v roce 2018 a jejich počet poklesl o 2,7procentních bodů do roku 2022. V roce 2022 byla největší početná skupina osob s evidencí nad 5 měsíců, jejich podíl činil 41,6 % a druhou nejvíce početnou skupinou byly osoby nad 50 let, s podílem 38,4 %.

Zlínský kraj se snaží těmto osobám co nejvíce pomoci si najít zaměstnání prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Mezi hlavní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které se nejvíce používají patří veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, rekvalifikace, místa pro osoby zdravotně postižené a projekty podporované Evropským sociálním fondem.

Využití veřejně prospěšných prací ve Zlínském kraji (VPP)

Veřejně prospěšné práce jsou podle MPSV časově omezené příležitosti v méně kvalifikovaných pracích jako je údržba veřejných prostranství, úklid či jiné činnosti vykonávané ve prospěch obce nebo státu. Úřad práce (2023) uvádí, že veřejně prospěšná místa byla ovlivněna rozpočtovým provizorem v prvním čtvrtletí v roce 2022, díky tomu po čtvrt roce už o ně nebyl takový zájem. Veřejně prospěšná místa jsou financována ze dvou zdrojů, a to z národních, u kterých bylo v roce 2022 vyplaceno 47 % a ze zdrojů Evropského sociálního fondu, u kterého bylo vyplaceno 53 %. Následující Tabulka 23 znázorňuje počet zřízených a počet umístěných uchazečů míst mezi lety 2013-2022.

Tabulka 23 Počet zřízených míst a počet umístěných uchazečů VPP ve Zlínském kraji v letech 2013-2022

	2013	2015	2018	2022
Umístění uchazeči	1 944	2 000	935	196
Celkem míst	1 868	1 940	894	262
Z toho:				
Národní zdroje	309	21	243	133
ESF	1 559	1 919	651	136

Zdroj: ÚP (2013-2022, vlastní zpracování)

Z Tabulky 23 lze poznat, že nejvíce vytvořených míst bylo v roce 2015. V tom samém roce byl také nejvyšší počet vytvořených míst dotovaných z Evropského sociálního fondu a také nejvyšší počet umístěných uchazečů o veřejně prospěšné práce, v porovnání s rokem 2022 se jejich počet snížil o 90,2 %. V roce 2015 byl ovšem použit nejnižší počet vytvořených míst z národních zdrojů za celou sledovanou dobu, ve srovnání s rokem 2022 byl počet navýšen o 84 %.

Tabulky 24, která následuje, znázorňuje vynaložený objem finančních prostředků na veřejně prospěšné práce, které jsou čerpány jak z národních zdrojů, tak z Evropského sociálního fondu mezi lety 2013 a ž 2022.

Tabulka 24 Výdaje na VPP ve Zlínském kraji v roce 2013-2022 (v tis. Kč)

	2013	2015	2018	2022
Celkem	145 596	172 970	99 199	23 677
Z toho:				
Národní zdroje	21 741	3 688	30 200	11 162
ESF	123 855	169 282	68 999	12 515

Zdroj: ÚP (2013-2022, vlastní zpracování)

Z Tabulky 24 lze zaznamenat, že největší počet finančních prostředků mezi lety byly použity primárně z Evropského sociálního fondu. Největší objem finančních prostředků bylo použito v roce 2015, kdy v porovnání s rokem 2022 byl jejich objem vyšší o 86 %. Naopak nejnižší objem finančních prostředků bylo použito v roce 2018, ve srovnání s rokem 2022, jejich pokles činil 76 %. Finančních prostředků financovaných národními zdroji bylo nejméně použito v roce 2015, objem financí byl oproti roku 2022 nižší o téměř 70 %.

Následující Tabulka 25 znázorňuje celkový počet uchazečů o veřejně prospěšné práce ve Zlínském kraji v roce 2013 a 2022.

Tabulka 25 Kategorie a počet uchazečů VVP ve Zlínském kraji v roce 2013-2022

Kategorie	2013	2015	2018	2022
Nad 12 měsíců evidence	1734	1 781	407	89
Do 30 let věku	313	223	47	16
Nad 55 let věku	361	530	403	133
Osoby se zdravotním postižením	226	422	284	59
Osoby pečující o děti do 15 let	252	308	146	35

Zdroj: ÚP (2013-2022, vlastní zpracování)

Z Tabulky 25 lze zaznamenat, že největší rozdíl ve sledovaném období nastal v roce 2015, kde počet uchazečů o veřejně prospěšné práce byl více než nadprůměrný, postupem času počet uchazečů klesal. Největší pokles nastal u osob do 30 let, mezi lety 2013 a 2022 je jejich rozdíl o 94,8 %, podobný pokles nastal také mezi jednotlivými lety i u osob pečující o děti do 15 let, rozdíl činil 86 %. Nejvyšší počet uchazečů v kategorii nad 55 let věku nastal v roce 2015, poté počet rapidně klesl a to o 75 %.

Podle Úřadu práce (2023) byly nejžádanější profese dělník na úklid veřejného prostranství, tato profese je jich několik let neměnná.

Využití společensky účelných pracovních míst ve Zlínském kraji (SÚPM)

Podle MPSV jsou společensky účelná pracovní místa vyhrazená pro uchazeče o zaměstnání jsou poskytnuta v souladu s § 113 zákona o zaměstnanosti na částečnou úhradu nákladů na mzdu nebo plat zaměstnance, kterého zaměstnavatel přijme z evidence uchazečů o zaměstnání u příslušného Úřadu práce České republiky. Společensky účelná místa jsou dalším vysoce využívaným nástrojem v aktivní politice zaměstnanosti. Počet uzavřených dohod od roku 2015 postupně klesají. Jednou z hlavních příčin vysokého poklesu je potřeba zaměstnavatele obsadit volné pracovní místo co nejrychleji. Podle portálu Úřadu práce zaměstnavatelé upřednostňují spíše možnost rychlého nástupu než časově náročným administrativním procesem schvalování finančního příspěvku pro zřízení pracovního místa. Následující Tabulka 26 znázorňuje jednotlivé kategorie a počet uchazečů společensky účelných míst ve Zlínském kraji mezi lety 2013-2022.

Tabulka 26 Kategorie a počet uchazečů SÚPM ve Zlínském kraji mezi lety 2013-2022

Kategorie	2013	2015	2018	2022
Nad 12 měsíců evidence	1 393	2 919	192	42
Do 30 let věku	361	1 282	64	7
Nad 55 let věku	154	338	86	32
Osoby se zdravotním postižením	116	243	94	3
Osoby pečující o děti do 15 let	334	634	83	12

Zdroj: ÚP (2013-2023, vlastní zpracování)

Podle Tabulky 26 lze zaznamenat, že společensky účelná místa byla nejvíce žádaná opět v roce 2015, v porovnání s rokem 2022, je počet uchazečů o 98 % nižší. Největší rozdíly lze zaznamenat mezi jednotlivými lety v roce 2022, kde jejich hodnota všech uchazečů je minimální oproti předešlým rokům. V roce 2022 byl nejmenší počet uchazečů se zdravotním postižením. Důvodem rapidního snížení uchazečů o společensky účelná pracovní místa je především snižování míry nezaměstnanosti a zájmu uchazečů o tato pracovní místa.

Podle portálu Úřadu práce jsou nejvíce podpořeni pracovníci ve službách, nekvalifikovaní pracovníci a řemeslníci, z pohledu konkrétních profesí to byli převážně číšníci, servírky, pracovníci ve výrobě a administrativní pracovníci.

I tato společensky účelná pracovní místa jsou financována z národních zdrojů a ze zdrojů Evropského sociálního fondu. Následující Tabulka 27 znázorňuje počet nově zřízených míst SÚPM v letech 2013 až 2022 a také počet umístěných uchazečů.

Tabulka 27 Počet zřízených míst a umístěných uchazečů SÚPM ve Zlínském kraji v roce 2013-2022

	2013	2015	2018	2022
Umístění uchazeči	1 592	3 234	323	82
Celkem	1 729	3 386	313	82
Z toho:				
Národní zdroje	418	56	80	18
ESF	1 311	3 330	233	64

Zdroj: ÚP (2013-2022, vlastní zpracování)

Z Tabulky 27 lze vyčíst, že mezi sledovanými lety se nejméně používaly místa z národních zdrojů. Nejnižší počet celkových míst byl zřízen v roce 2022, naopak největší počet vytvořených míst byl v roce 2015, kde v porovnání s rokem 2022 klesl jejich počet o 97,5 %. V roce 2022 byla všechna místa, která se vytvořila, zaplněna stejným počtem uchazečů o SÚPM.

Následující Tabulka 28 znázorňuje finanční objem prostředků vynaložených na společensky účelná pracovní místa, která se financovala z národních zdrojů a Evropského sociálního fondu mezi lety 2013 až 2022.

Tabulka 28 Výdaje na SÚPM ve Zlínském kraji mezi lety 2013-2022 (v tis. Kč)

	2013	2015	2018	2022
Celkem	71 991	221 938	26 817	7 291
Z toho:				
Národní zdroje	18 336	4 697	4 243	1 540
ESF	53 655	217 244	22 574	5 751

Zdroj: ÚP (2013-2022, vlastní zpracování)

Z Tabulky 28 lze zpozorovat, že nejvyšší částka finančních prostředků byla čerpána v roce 2015, zatímco nejnižší v roce 2022, jejich rozdíl mezi jednotlivými lety činí 96 %. Nejvyšší částka čerpána z národních zdrojů byla v roce 2013, pak se její číslo snižovalo, nejnižší částka finančních prostředků byla opět v roce 2022.

Důvodem tak nízkého počtu finančních prostředků a uchazečů je především díky projektům jako je projekt podpora dlouhodobě evidovaných uchazečů (PDU), projekt Podpora forem flexibilního zaměstnání (FLEXI), projekt OUTPLACEMENT a další individuální projekty.

Využití společensky účelných pracovních místa zřízená uchazečem za účelem výkonu SVČ ve Zlínském kraji

Podle MPSV jsou SÚPM zřízená za účelem výkonu SVČ opět poskytnuta v souladu s § 113 zákona o zaměstnanosti, a to na pořízení nezbytného vybavení, které uchazeč potřebuje ke svému podnikání. Příspěvek na zahájení podnikání byl v rámci sledovaného období v roce 2022 nejnižší (viz Tabulka 29). Souvisí to s dobrou situací na trhu práce, na kterém je nabídka pracovních míst vyšší než poptávka.

SÚMP zřízená za účelem výkonu SVČ jsou financována pouze z národních zdrojů, aby uchazeči tento příspěvek dostali musí absolvovat rekvalifikační kurz, který se týká základu podnikání a v něm ukázat svůj podnikatelský záměr.

Tabulka 29 Výdeje na SÚPM - SVČ ve Zlínském kraji mezi lety 2013-2022 (v tis. Kč)

	2013	2015	2018	2022
Národní zdroje	5 613	9 756	4 203	2 830

Zdroj: ÚP (2013-2022, vlastní zpracování)

Z Tabulky 29 je viditelné, že nejvyšší počet použitých finančních prostředků byl v roce 2015, důvodem byl počet podpořených osob a také celkový objem vyplacených prostředků, jeho výše činila maximálně 80 tisíc Kč. V roce 2022 byl objem finančních prostředků vynaložených na SÚPM-SVČ o téměř 71 % nižší oproti roku 2015. Důvodem poklesu objemu prostředku na SÚPM-SVČ od roku 2015 je především vysoká nabídka práce na trhu.

Následující Tabulka 30 zachycuje kategorii a počet umístěných uchazečů o SÚPM-SVČ ve Zlínském kraji mezi lety 2013-2022

Tabulka 30 Kategorie a počet umístěných uchazečů SÚPM-SVČ ve Zlínském kraji mezi lety 2013-2022

Kategorie	2013	2015	2018	2022
Nad 12 měsíců evidence	79	152	34	16
Do 30 let věku	24	50	28	21
Nad 55 let věku	1	7	4	3
Osoby se zdravotním postižením	3	6	6	5
Osoby pečující o děti do 15 let	22	36	35	18

Zdroj: ÚP (2013-2023, vlastní zpracování)

Z Tabulky 30 je zřejmé, že společensky účelná pracovní místa zřízena uchazečem za účelem výkonu SVC nebyly moc oblíbené. Rok 2015 byl druhým rokem s nejvyšším počtem podpořených osob ve Zlínském kraji. Největší počet uchazečů byl v roce 2015 u kategorie s dlouhodobou evidencí a od té doby rapidně klesal. Nejmenší počet lze zaznamenat v roce 2013 v kategorii uchazečů nad 55 let, kde měl zájem pouze jeden uchazeč. Rok 2018 v porovnání s rokem 2022 ukazuje, že počet využívaných SÚPM pro samostatně výdělečné osoby klesl o 41 %, příčinou byla především pandemie COVID-19, která vyvolala v lidech obavu k založení její činnosti, také zvýšení inflace a růst cen mohl u lidí vyvolat strach k založení SVC.

Dle portálu Úřadu práce měli nejčastěji zájem o SÚPM - SVC uchazeči, kteří chtěli podpořit své podnikatelské záměry především v oblastech služeb, jako je například kadeřnictví, manikúra a pedikúra, dále byly podporovány profese jako je truhlář či zahradní architekt.

Využití zřízených pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením

Podle MPSV je pracovním místem pro osobu se zdravotním postižením takové místo, které zaměstnavatel zřídí pro osobu zdravotně postiženou na základě písemné dohody s úřadem práce dle § 75 zákona o zaměstnanosti. Zaměstnavatel má povinnost pracovní místo vhodně vybavit a obsazovat ho po dobu 3 let. Následující tabulka 31 znázorňuje objem finančních prostředků pro osoby zdravotně postižené a výdaje na OZP ve Zlínském kraji mezi lety 2013-2022.

Tabulka 31 Výdaje na místa pro OZP a počet pracovních míst pro OZP ve Zlínském kraji mezi lety 2013-2022 (v tis. Kč)

	2013	2015	2016	2017	2018	2022
Pracovní místa	65	38	70	55	24	8
Výdaje	2 820	2 268	4 049	3 682	832	553

Zdroj: ÚP (2013-2022, vlastní zpracování)

Z Tabulky 31 lze vyčíst, že v průběhu let byl největší počet pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením v roce 2017, v porovnání s rokem 2022 klesl počet míst o 85 %. Příčinou poklesu zájmu o tuto formu podpory je především podmínka udržet pracovní místo pro zdravotně postižené alespoň tři roky.

Dále z Tabulky 31 je zjevné, že největší objem finančních prostředků byl v roce 2016 a od té doby rapidně klesal. Nejvyšší pokles je viditelný hlavně po roce 2018, kdy počet míst pro osoby se zdravotním postižením rapidně klesl oproti předchozímu roku důvodem tak rapidního poklesu bylo zavedení novely, která zvýšila náročnost celého procesu při vytváření pracovního místa uzpůsobeného pro osoby zdravotně postižené, a to převážně díky kontrole všech účetních podkladů a pracovišť, která musely splňovat veškeré podmínky stanovené zákonem

Podle portálu Úřadu práce jsou osoby se zdravotním postižením více podporované jinými nástroji aktivní politiky zaměstnanosti, jako jsou veřejně prospěšné práce nebo projekt Bez překážek - určen primárně osobám se zdravotním postižením.

Využití rekvalifikace ve Zlínském kraji

Podle Vybíhala et al. (2023, s. 82) je rekvalifikace získání nové nebo zvýšení či rozšíření dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování a obnovování. Dále Vybíhal et al uvádí, že při určování rozsahu rekvalifikace se ohlíží na dosavadní kvalifikaci, zdravotní stav, schopnosti a zkušenosti dané fyzické osoby, která má být rekvalifikovaná formou teoretických či praktických dovedností. Úřad práce vyplácí účastníkům rekvalifikace výši podpory v nezaměstnanosti, a to po dobu trvání daného rekvalifikačního programu či kurzu.

Následující Tabulka 32 znázorňuje počet uchazečů o rekvalifikace, počet ukončených rekvalifikací a výdaje na rekvalifikaci ve Zlínském kraji mezi lety 2013-2022

Tabulka 32 Počet uchazečů o RK, počet ukončených RK a výdaje na RK ve Zlínském kraji mezi lety 2013-2022

	2013	2015	2018	2019	2020	2022
Uchazeči o RK	2 976	2 879	940	474	519	849
Úspěšné dokončení	2 586	2 517	949	443	440	796
Výdaje	15 295	7 562	8 695	19 009	11 230	8 300

Zdroj: ÚP (2013-2022, vlastní zpracování)

Z Tabulky 32 je zřejmé, že nejvyšší počet uchazečů o rekvalifikaci bylo v roce 2013, v tom samém roce byl také nejvyšší počet úspěšných ukončení rekvalifikací. Nejnižší počet uchazečů byl v roce 2019 a stejně tak i nejnižší počet úspěšných ukončení. V roce 2018 ukončilo rekvalifikaci více osob než uchazečů z důvodu pokračování kurzů z předešlého roku. Nejméně úspěšně ukončených bylo ve sledovaných letech v roce 2020, kdy rekvalifikaci neukončilo 15 % uchazečů. Po roce 2020 docházelo k různým omezením prezenčních kurzů z důvodu pandemie COVID-19, některé kurzy se i předčasně kvůli tomu ukončily.

Finanční prostředky na rekvalifikaci jsou čerpány z Evropského sociálního fondu, tak z národních zdrojů, které poskytuje úřad práce. Dále je z Tabulky 32 je patrné, že nejvyšší výdaje na rekvalifikaci byly v roce 2017, z důvodu rostoucí nabídky volných pracovních míst, které se snažili zaměstnavatelé obsadit. Po roce 2017 však se poptávka po rekvalifikaci snižuje.

Podle portálu Úřadu práce se nejčastější rekvalifikační kurzy v roce 2022 týkaly především účetnictví a daňové evidence, mzdové účetnictví, chuva pro děti do zahájení povinné školní docházky, základy podnikání a kurzy zaměřené na obsluhu osobního počítače. Kurzy, o které měly zájem převážně ženy, se týkaly účetnictví, masér ve zdravotnictví, kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách a sanitáře.

Využití regionální mobility - příspěvek na dojížděku ve Zlínském kraji

Portál Úřadu práce uvádí, že od roku 2016 začal být realizován nový nástroj - příspěvek na regionální mobilitu. Příspěvek se vztahuje na dojíždění a na přestěhování a je financován Úřadem práce České republiky. Příspěvek zprvu být realizován pouze v 5 krajích, od listopadu 2016 začal být platný po celém území ČR, za pouhé dva měsíce ve Zlínském kraji bylo podáno 14 žádosti o příspěvek na dojíždění a 1 žádost o příspěvek na přestěhování, avšak v daném roce

nebyla uzavřena žádná dohoda. Aby osoba získala tento příspěvek musela bydlet alespoň 10 km od práce. Následující Tabulka 33 zachycuje počet uzavřených dohod a výdaje na regionální mobilitu ve Zlínském kraji mezi lety 2017-2022.

Tabulka 33 Počet uzavřených dohod a výdaje na regionální mobilitu ve Zlínském kraji mezi lety 2017-2022

	2017	2018	2019	2020	2022
Počet uzavřených dohod	271	252	52	61	60
Výdaje	1 317	3 762	964	362	455

Zdroj: ÚP (2017-2022, vlastní zpracování)

Dle Tabulky 33 nejvíce uzavřených dohod bylo v prvním roce od možnosti jejího požádání. Nejmenší počet nastal v roce 2019, kde od roku 2017 klesl počet o téměř 81 %. Dále je z Tabulky 33 je patrné, že největší počet využitých finančních prostředků bylo opět v roce 2017, kdy se zavedla regionální politika v České republice. Nejméně využitých finančních příspěvků bylo v roce 2020, příčinou tak nízkého objemu bylo především díky pandemii COVID-19, kdy se uzavíraly podniky a lidé kvůli tomu nechodili do práce, nebylo měli možnost homeoffice.

V rámci regionální politiky je i příspěvek na stěhování, i když byly vynaložené prostředky na jeho propagaci, tak lidé o něho neměli až tak velký zájem jako o příspěvek na dojížděku. Po roce 2019 byl tento příspěvek zrušen.

Projekty Evropského sociálního fondu

Skoro všechny nástroje aktivní politiky zaměstnanosti využívají ve velkém financování z Evropského sociálního fondu. V roce 2022 vzniklo několik nových projektů financovaných ESF, nebo jejich financování pokračovali z předešlých let.

Projekt Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců - Podle ÚP (2023) je cílem toho projektu pomoci zaměstnavatelům v odborném vzdělávání svých zaměstnanců, ať už stávajícím nebo budoucím, projekt také cílí na OSVČ. Projekt je založen primárně kvůli pomoci zaměstnavatelům získat finanční příspěvek na vzdělávání na rekvalifikace svých zaměstnanců a také na mzdu zaměstnanců po dobu jejich zaměstnání. Vzdělání je umožněno ve dvou formách - obecné a specifické, zároveň ho lze rozdělit na akreditované a neakreditované kurzy. V roce 2022 jsou tyto kurzy poskytovány i pro zahraniční zaměstnance ke zlepšení českého jazyka. Portál Úřadu práce (2023) uvádí, že v roce 2022 se registrovalo 988 ekonomických subjektů a pouze 696 uzavřelo s Úřadem práce dohodu, popřípadě dohody o odborném vzdělávání. Podle portálu Úřadu práce (2023) největší zájem v roce 2022 bylo převážně o jazykové kurzy, dále ve velké míře o kurzy řídičského oprávnění, průkazů profesní způsobilosti anebo také kurzy pro svářeče a elektrikáře.

Následující tabulka 34 znázorňuje zájem jednotlivých okresu ve Zlínském kraji o projekt Podpory odborového vzdělávání zaměstnanců v roce 2022.

Tabulka 34 Zájem a výdaje okresu Zlínského kraje o projekt POVEZ v roce 2022

POVEZ	Podané žádosti	Uzavřené dohody	Výdaje (v tis. Kč)
Zlínský kraj	3 392	1 986	159 136
Kroměříž	417	217	20 900
Uherské Hradiště	791	486	35 651
Vsetín	791	444	41 248
Zlín	1 393	839	61 336

Zdroj: ÚP (2022)

Z Tabulky 34 je patrné, že nejvíc podaných žádostí o projekt měl okres Zlín, zatím co nejméně podaných žádostí měl okres Kroměříž. Nejvíce uzavřených dohod bylo v okrese Zlín, avšak z jejich celkových žádostí jich bylo uzavřeno pouze 39 %. Okresy Uherské Hradiště a Vsetín, měli stejný počet podaných žádostí, přičemž se lišil počet uzavřených dohod a výdajů, které na projekt šly. Jejich rozdíl ve výdajích činil 5 597 tisíc Kč, přitom se počet uzavřených dohod lišil jen o 42.

Podle portálu Úřadu práce (2023) byly v roce 2022 realizovány 4 **regionální individuální projekty**:

- **Bez překážek ve Zlínském kraji** – Podle portálu Úřadu práce, je projekt určen pro osoby se zdravotním postižením a osoby, které jsou starší padesáti let a mají zdravotní problémy. Obě tyto skupiny musí být evidované jako uchazeči o zaměstnání na pracovištích příslušného Úřadu práce v České republice ve Zlínském kraji. V roce 2022 se k projektu přihlásilo 578 účastníků z toho 57 osob se registrovalo ke rekvalifikačním kurzům, 318 nastoupilo do společensky účelných pracovních míst a 126 uchazečů patřilo do nedotovaného zaměstnání.
- **Nová šance ve Zlínském kraji** – projekt se zaměřuje na uchazeče o zaměstnání, kteří jsou v evidenci ÚP ČR déle než 5 měsíců. V roce 2022 se ho účastnilo celkem 892 účastníků, z toho 75 mělo zájem o rekvalifikaci, 81 absolvovalo vzdělávací kurz finanční gramotnosti a 29 uchazečů mělo zájem o poradenské aktivity. Z celkového počtu dále 617 uchazečů bylo podpořeno SÚPM a 135 vstoupilo na nedotované pracovní místo.
- **Péče a příležitost ve Zlínském kraji** – projekt je určen uchazečům o zaměstnání, kteří jsou v evidenci na ÚP ČR a pečují o dítě do 15 let nebo o závislého člena rodiny. V roce 2022 byl celkový počet účastníků 937, z toho 124 osob vstoupilo na rekvalifikaci, 49 se účastnilo vzdělávacího kurzu a 37 osob mělo zájem o poradenské aktivity. Dále z celkového počtu bylo 609 uchazečů podpořeno na SÚPM a 197 osob bylo bez dotace.
- **Záruky pro mladé ve Zlínském kraji** – projekt je určen pro uchazeče o zaměstnání, kteří jsou mladší 30 let a jsou evidováni na ÚP ČR déle než 3 měsíce a mají pracovní zkušenosti v déle maximálně 3 roky. Do konce roku 2022 bylo registrováno 932 účastníků, z toho 23 mělo zájem o rekvalifikační kurzy, 613 nastoupilo na SÚPM a 192 uchazečů nastoupilo na nedotovaná pracovní místa.

Dalším projektem, který Zlínský kraj v roce 2022 využíval byl **projekt Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání (PDU)** - podle portálu Úřadu práce (2023) je projekt pro uchazeče o zaměstnání s evidencí delší než 12 měsíců anebo pro uchazeče, kteří jsou starší 50 let s evidencí delší než 6 měsíců a zároveň pobírají dávky v

hmotné nouzi, dále pro uchazeče o zaměstnání s minimálně třemi evidencemi za poslední 3 roky. Celkově do projektu během roku 2022 vstoupilo 1 258 osob.

Mezi další využívané projekty patřil i **projekt OUTPLACEMENT** – projekt je určen především zaměstnavatelům, kteří mají v plánu propouštět své zaměstnance nebo pro jsou již propuštěni. Hlavním cílem je pomoci najít zaměstnání zaměstnancům, kterým hrozí propuštění nebo jsou již ve výpovědní lhůtě. V roce 2022 bylo v projektu 380 osob.

Posledním využívaným projektem ve Zlínském kraji v roce 2022 je **projekt FLEXI** – je určen osobám, pro které je obtížné si najít zaměstnání na plný úvazek z důvodu životní jejich životní situaci. Jde konkrétně o osoby, které byly na rodičovské dovolené, absolventy bez praxe, osoby se zdravotním postižením a osoby starší 60 let. V roce 2022 se účastnilo projektu 192 osob.

4 Závěr

První část bakalářské práce měla za úkol vysvětlit základní teorii, na kterou byla následně navázána práce praktická. V teoretické části byly představeny pojmy související s trhem práce, kde byly vysvětleny pojmy jako je zaměstnanost, nabídka a poptávka po práci, následně na to navazovala část, která se zabývala nezaměstnaností, v ní byly představeny pojmy s ní související, jako je její dělení a míra nezaměstnanosti. V poslední části byla definována aktivní a pasivní politika zaměstnanosti.

Druhá část bakalářské práce se skládala z praktické části, která byla také rozdělena do čtyř podkapitol. První podkapitola praktické části se zabývala představením Zlínského kraje, jeho obyvatelstvem a ekonomickou situací. Druhá podkapitola praktické části se zaměřovala na analýzu trhu práce ve Zlínském kraji. Z analýzy bylo zjištěno, že kraj ve srovnání s Českou republikou je zaměřen převážně na zpracovatelský průmysl, ve kterém pracuje většina obyvatel. Dále se analýza zaměřila na zaměstnanost z hlediska pohlaví a vzdělání obyvatelstva Zlínského kraje. Z hlediska pohlaví v roce 2022 převažovali muži, důvodem převahy byl zpracovatelský průmysl, o který ženy nemají až tak velký zájem. Z hlediska vzdělání naopak převažovaly ženy, které v kraji dosahovaly vyššího vzdělání než muži. Poslední část druhé podkapitoly byla zaměřena na zaměstnanost cizinců v kraji, kde největší podíl na trhu měli v roce 2022 uprchlíci z Ukrajiny, důvodem největšího podílu na trhu byl válečný konflikt, který na jejich území v roce 2022 začal.

Třetí podkapitola se zabývala nezaměstnaností ve Zlínském kraji. V první části podkapitoly zanalyzována situace na trhu práce z pohledu nezaměstnanosti. Bylo zjištěno, že Zlínský kraj patří mezi kraje s nejnižší nezaměstnaností v České republice. Další část rozdělila nezaměstnanost ve Zlínském kraji podle věku a vzdělání. Z hlediska věku jsou nejvíce ohroženou osobou ve věku 45-54 let, je to především díky požadavkům zaměstnavatelů, kteří očekávají, že uchazeč bude mít znalosti angličtiny nebo bude umět pracovat s počítačem. V poslední část třetí podkapitoly je zaměřena na analýzu nezaměstnanosti v jednotlivých okresech Zlínského kraje. Z analýzy bylo zjištěno, že v rámci okresů má nejvyšší nezaměstnanost okres Vsetín, po něm následuje okres Kroměříž a Uherské Hradiště. Mezi okresy s nejnižší nezaměstnaností patří okres Zlín. Příčinou vysoké nezaměstnanosti v okrese Vsetín je nedostatek zaměstnanců, především v dělnických profesích, o které není zájem. Okres Kroměříž již dlouhodobě trpí s vysokým počtem zaměstnanců nad 55 let, a to ve všech odvětvích průmyslu. Okres Uherské Hradiště má dlouhodobě nedostatek pracovníků, především ve strojírenství a dopravě. Okres Zlín jako jediný ze všech okresů ve Zlínském kraji má dlouhodobě nejnižší míru nezaměstnanosti, přispívá k tomu průmyslová oblast, která nabízí široké množství zaměstnání a také mzdy kvůli kterým za prací dojíždí lidé z okrajových částí kraje, ale také ze Slovenské republiky.

Čtvrtá podkapitola byla zaměřena na politiku zaměstnanosti ve Zlínském kraji, a to konkrétně na aktivní politiku zaměstnanosti a její nástroje. Byly zde rozebrány jednotlivé nástroje, které Zlínský kraj ve své politice zaměstnanosti využívá. U každého nástroje byly také rozebrány ohrožené skupiny nezaměstnaných a objem finančních prostředků na ně vynaložených, nejvíce výdajů šlo především do rekvalifikace, kterou kraji hojně využívá. Byly také rozebrány jednotlivé projekty, které kraj v roce 2022 využíval pro jednotlivé ohrožené skupiny.

Literatura

Primární zdroje

Zákon č. 435/2005 Sb. Zákon o zaměstnanosti

Odborné knihy a časopisy

BERÁNEK, J. *Ekonomika cestovního ruchu*. Praha: Mag Consulting, 2013. ISBN 978-80-86724-46-1.

BERÁNEK, J. *Moderní řízení hotelového provozu. 5., zcela přeprac. vyd.* Praha: MAG Consulting, 2013. ISBN 978-80-86724-45-4.

BOERI, T., VAN OURS, J. *The Economics of Imperfect Labor Markets*. Third edition. Princeton: Princeton University Press, 2021. ISBN 9780691206363.

BUČEK, L.; HAMUĚÁKOVÁ, K.; ILLE, K.; MOCHŤÁK, J.; RABINSKÁ, I. et al., BĚLOHOUBEK, V.; KOHOUTEK, S. a SLANINA, J. (ed.). *Občanský a společenskovední základ: přehled středoškolského učiva. Třetí, aktualizované vydání. Maturity (Edika)*. V Brně: Edika, 2023. ISBN 978-80-266-1899-7.

BUCHTOVÁ, B.; ŠMAJS, J. a BOLELOUCKÝ, Z. *Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz. vyd.* Psyché (Grada). Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4282-3.

FARKAČOVÁ, L. *Neučebnice ekonomie: pro každého na každý den*. Praha: Grada, 2021. ISBN 978-80-271-3193-8.

HRBKOVÁ, J. *Společenské vědy pro techniky. 2., aktualizované a rozšířené vydání*. Expert (Grada). Praha: Grada Publishing, 2020. ISBN 978-80-271-2876-1.

JUREČKA, V. a MACHÁČEK, M. *Makroekonomie. 4., aktualizované a rozšířené vydání*. Expert (Grada). Praha: Grada Publishing, 2023. ISBN 978-80-271-3635-3.

JUREČKA, V. *Makroekonomie. 3., aktualizované a rozšířené vydání*. Expert (Grada). Praha: Grada Publishing, 2018. ISBN 978-80-271-0251-8.

KALANDAR, A. *Labour economics, theory and practice*. London: Scientific Publishing House IVG, 2020. ISBN 978-1-912966-00-4

KISLINGEROVÁ, E. *Cirkulární ekonomie a ekonomika*. Expert (Grada). Praha: Grada Publishing, 2021. ISBN 978-80-271-3230-0.

LIPOVSKÁ, H. *Moderní ekonomie: jednoduše o všem, co byste měli vědět*. Praha: Grada, 2017. ISBN 978-80-271-0120-7.

POKLUDA, Z. *Bat'a v kostce*. Vyd. 2. WALT. Zlín: Kniha Zlín, 2014. ISBN 978-80-7473-170-9.

ROJÍČEK, M.; SPĚVÁČEK, V.; VEJMĚLEK, J.; ZAMRAZILOVÁ, E. a ŽDÁREK, V. *Makroekonomická analýza: teorie a praxe*. Expert (Grada). Praha: Grada Publishing, 2016. ISBN 978-80-247-5858-9.

RYŠAVÝ, D. a FIEDOR, D. (ed.). *Fakta a trendy v současné české společnosti: jak se neztratit v datech*. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2023. ISBN 978-80-246-5473-7.

SOUKUP, J.; POŠTA, Vít; NESET, Pavel a PAVELKA, Tomáš. *Makroekonomie. 4. aktualizované vydání*. Praha: Management Press, 2022. ISBN 978-80-7261-596-4.

STEWART, B.W. (2023) *Digital SAT Study Guide Premium*, 2024: 4 practice Tests + Comprehensive Review + Online practice. Simon and Schuster.

ŠIKÝŘ, M. *Nejlepší praxe v řízení lidských zdrojů*. Manažer. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-5212-9.

ŠIKÝŘ, M. *Personalistika pro manažery a personalisty. 2., aktualizované a doplněné vydání*. Manažer. Praha: Grada, 2016. ISBN 978-80-247-5870-1.

ŠŤASTNÁ, J. *Když se řekne komunitní práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, nakladatelství Karolinum, 2016. ISBN 978-80-246-3356-5.

TOMEŠ, I. *Povinná sociální solidarita*. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2018. ISBN 978-80-246-3835-5.

VYBÍHAL, V. *Mzdové účetnictví 2023: praktický průvodce*. Účetnictví a daně (Grada). 2023. Praha: Grada Publishing, 2023. ISBN 978-80-271-3982-8.

VÝROST, Jozef; SLAMĚNÍK, Ivan a SOLLÁROVÁ, Eva (ed.). *Sociální psychologie: teorie, metody, aplikace*. Psyché (Grada). Praha: Grada, 2019. ISBN 978-80-247-5775-9.

WEINSTEIN, Art a WEINSTEIN, Art. *Handbook of market segmentation: strategic targeting for business and technology firms*. 3rd ed. New York: Haworth Press, 2013. ISBN 0-7890-2156-0.

ZORMANOVÁ, L. *Didaktika dospělých*. Pedagogika (Grada). Praha: Grada, 2017. ISBN 978-80-271-0051-4.

Internetové zdroje

ILO: *Resolution concerning statistic of the economically active population, employment, unemployment and underemployment* [online]. Švýcarsko [cit. 2024-02-21]. Dostupné z WWW: <https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/publications/WCMS_087481/lang--en/index.htm>

MPSV: *Správa na úseku zaměstnanosti* [online]. Praha [cit. 2024-03-19]. Dostupné z WWW: <<https://www.mvcr.cz/docDetail.aspx?docid=21308222&doctype=ART>>

MPSV: *Veřejně prospěšné práce* [online]. Praha, 2023 [cit. 2024-04-15]. Dostupné z WWW: <<https://www.mpsv.cz/>>

MPSV: *Vývoj na trhu práce ve vybraném roce* [online]. Praha [cit. 2024-04-20]. Dostupné z WWW: <<https://www.mpsv.cz/web/cz/mesicni>>

Patrik Pilous: *Nezaměstnanost: definice, druhy, vývoj i zajímavosti* [online]. Praha, 2023 [cit. 2024-01-22]. Dostupné z WWW: <<https://zijaspesne.cz/nezamestnanost-definice-druhy-vyvoj-i-zajimavosti/>>

Úřad práce ČR: *Aktivní politika v zaměstnanosti: Strategie a kritéria realizace aktivní politiky zaměstnanosti* [online]. Praha, 2023 [cit. 2024-03-19]. Dostupné z WWW: <<https://www.uradprace.cz/aktivni-politika-zamestnanosti-1>>

Úřad práce: *Statistiky Úřadu práce* [online]. Praha [cit. 2024-04-20]. Dostupné z WWW: <<https://www.uradprace.cz/web/cz/statistiky-zlk>>

Zelničková H.: *Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti* [online]. Brno, 2019 [cit. 2024-03-19]. Dostupné z WWW: <https://is.muni.cz/el/ped/podzim2019/FC8001/um/Aktivni_a_pasivni_politika_zamestnanosti.pdf?lang=cs,%3E>

Zlínský kraj: *Zlínský kraj* [online]. Zlín [cit. 2023-12-31]. Dostupné z WWW: <<https://zlinskykraj.cz/>>

BAKALÁŘSKÁ



PRÁCE

Trh práce a politika zaměstnanosti ve Zlínském kraji

Andrea Mikundová, PEMBC05

Řešená problematika

úvod

Cílem BP je zhodnotit situaci trhu práce ve Zlínském kraji

problém

Vysoká nezaměstnanost v okresech

přístup

- Zaměstnání cizinců
- Nástroje APZ

Postup řešení

zdroj

- Primární zdroje
ČSÚ, ÚP, MPSV
- Sekundární zdroje
literární rešerše,
webové stránky

získávání

- Databáze
- Literární rešerše

zpracování

- Snížení
nezaměstnanosti
- Využití APZ

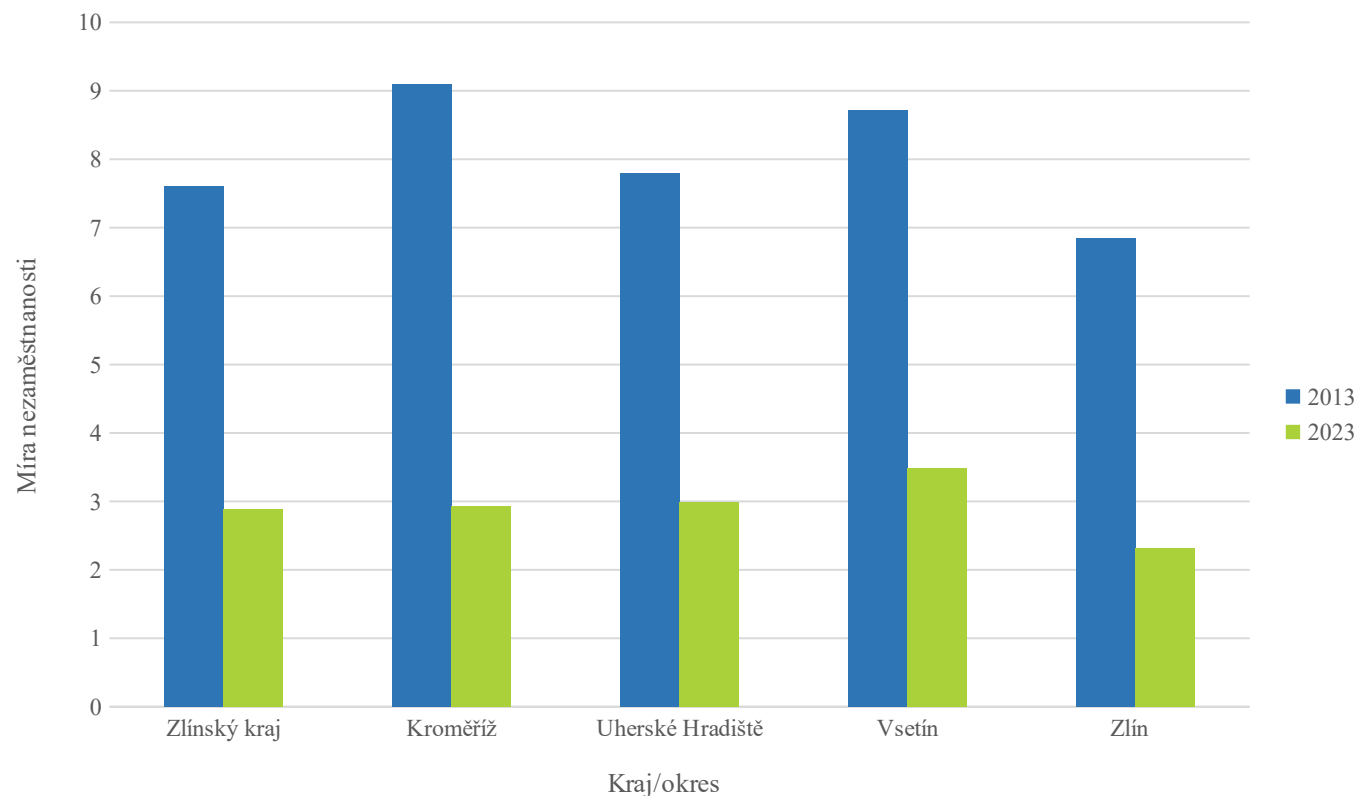
Výsledky práce

Z výsledků práce vyplynulo, že v roce 2023 měl Zlínský kraj jednu z nejnižších nezaměstnaností v ČR

- okres Kroměříž: generační problémy, nedostatek pracovníků
- okres Uherské Hradiště: nedostatek pracovníků ve strojírenství, zaměstnávání cizinců
- okres Vsetín: nejvyšší nezaměstnanost v kraji
- okres Zlín: nejnižší nezaměstnanost, vysoké mzdy, nízký počet zaměstnavatelů

Výsledky práce – grafické znázornění

Graf 1 Míra nezaměstnanosti ve Zlínském kraji a jeho okresech v roce 2013 a 2023



Zdroj: ČSÚ (2013, 2023)

Závěr



Práce přinesla zhodnocení trhu práce ve Zlínském kraji a využití nástrojů politiky zaměstnanosti



Kraj se snaží svou nezaměstnanost v okresech neustále snižovat



Problematika byla posunuta díky využívání nástrojů APZ a zaměstnávání cizinců

**DĚKUJI ZA
POZORNOST**